



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción Laboral y su relación con la Gestión
Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina
de Guerra del Perú, año 2014**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORES:

José Eduardo Soria Ramírez
Liz Edith Reyes Silva

ASESOR:

Mgtr. Daniel Tantalián Reynoso

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Dra. Paula Viviana Liza Dubois
Presidente

Dra. Miriam Napaico Arteaga
Secretario

Mgtr. Nolberto Arnildo Leyva
Vocal

Dedicatoria

A nuestras madres por enseñarnos a no dejarnos vencer por los problemas que se presentan en la vida y a mantener la fe y esperanza de que las cosas difíciles siempre pueden cambiar para bien.

A José Stéphano, mi hijo, el niño más lindo del mundo y a quien Dios pronto volverá a poner en mis brazos.

A mis sobrinos Gabriel y Celeste, quienes dejaron de jugar muchas veces en la computadora para poder avanzar la tesis.

A Wendoly, por no dejarme caer.

A nuestro amigo Walberto, presente en nuestros corazones.

Agradecimiento

A Dios por darnos la fe cada día de nuestras vidas.

A nuestros padres por todo el apoyo incondicional y la confianza que tienen en nosotros.

A la familia que siempre ayuda y acompaña en los momentos buenos y no tan buenos.

A los colegas del aula 304, de cuya compañía esperamos volver a disfrutar.

Los autores

Declaración de Autoría

Nosotros, José Eduardo Soria Ramirez y Liz Edith Reyes Silva, estudiantes de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaramos que el trabajo académico titulado “Satisfacción Laboral y su relación con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, año 2014” presentada, en 120 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de nuestra autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

Lima, 20 de noviembre del 2014

José Eduardo Soria Ramirez
D.N.I. 44149670

Liz Edith Reyes Silva
D.N.I. 41465573

Presentación

Señor presidente;

Señores miembros del jurado;

Presentamos la tesis titulada “Satisfacción Laboral y su relación con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, año 2014”, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación realizada es de tipo descriptivo – correlacional, donde se busca hallar el grado de relación entre las variables: Satisfacción Laboral y Gestión Institucional. Está estructurada en cuatro capítulos. En el primero se expone el planteamiento del problema. En el capítulo dos se presenta el marco teórico, las concepciones fundamentales con respecto a las variables en estudio. En el tercer capítulo se muestra como se ha desarrollado la metodología de la investigación. El cuarto capítulo está dedicado a la presentación y análisis de resultados. Finalizando con las conclusiones y sugerencias a las que se llegó luego del análisis de las variables del estudio, referencias bibliográficas y anexos.

Esperamos, que esta investigación sirva de referencia para que estudios posteriores puedan abordar con mayor profundidad el problema planteado.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	15
1.1. Antecedentes	19
1.1.1. Antecedente internacional.	19
1.1.2. Antecedente nacional.	19
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanista	20
1.2.1. Bases teóricas de la satisfacción laboral.	20
1.2.2. Bases teóricas de la gestión institucional.	26
1.3. Justificación	32
1.3.1. Justificación teórica.	32
1.3.2. Justificación práctica	33
1.3.3. Justificación metodológica.	33
1.4. Problema	33
2.6.1. Problema general.	33
2.6.2. Problemas específicos.	33
1.5. Hipótesis	35
1.5.1. Hipótesis general.	35
1.5.2. Hipótesis específicas.	35
1.6. Objetivos	36
1.6.1. General.	36
1.6.2. Específicos.	36
II. Marco metodológico	39
2.1. Variables	40
2.1.1. Definición conceptual.	40
2.1.2. Definición operacional.	40
2.2. Operacionalización de variables	42

2.3. Metodología	44
2.4. Tipo de estudio	45
2.5. Diseño	46
2.6. Población, muestra y muestreo	47
2.6.1. Población.	47
2.6.2. Muestra.	47
2.6.3. Muestreo.	48
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.1.1. Técnicas.	49
3.1.2. Instrumentos.	49
2.8. Métodos de análisis de datos	50
III. Resultados	52
3.1. Descripción de los resultados	53
3.1.1. Nivel descriptivo.	53
3.1.2. Nivel inferencial.	67
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	81
VI. Recomendaciones	84
VII. Referencias	86
VIII. Anexos	89
8.1. Matriz de consistencia	90
8.2. Matriz de datos	90
8.3. Instrumento	90

Lista de tablas

Tabla 1 : Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral	42
Tabla 2 : Matriz de operacionalidad de la variable gestión institucional	43
Tabla 8 : <i>Frecuencia de satisfacción laboral en la Dirección de Bienestar</i>	53
Tabla 9 : Frecuencia de satisfacción con las condiciones físicas	55
Tabla 10 : Frecuencia de satisfacción con los beneficios laborales	56
Tabla 11 : Frecuencia de satisfacción con las políticas administrativas	57
Tabla 12 : Frecuencia de satisfacción con las relaciones sociales	58
Tabla 13 : Frecuencia de satisfacción con el desarrollo personal	59
Tabla 14 : Frecuencia de satisfacción con el desempeño de tareas	60
Tabla 15 : Frecuencia de satisfacción con la relación con la autoridad	61
Tabla 16 : Frecuencia de gestión institucional en la Dirección de Bienestar	62
Tabla 17 : Frecuencia de gestión de planeación	63
Tabla 18 : Frecuencia de gestión de la organización	64
Tabla 19 : Frecuencia de gestión de dirección	65
Tabla 20 : Frecuencia de gestión de control	66
Tabla 21 : Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman	68
Tabla 22 : Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis general	68
Tabla 23 : Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica	69
Tabla 24 : Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica	70
Tabla 25 : Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica 3	71
Tabla 26 : Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica 4	72
Tabla 27 : Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica 5	73
Tabla 28 : Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica 6	74

Tabla 29 : Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica 7

75

Lista de Figuras

Figura 1. Satisfacción laboral en la Dirección de Bienestar de la Marina.	54
Figura 2. Satisfacción con las condiciones físicas.	55
Figura 3. Satisfacción con los beneficios laborales.	56
Figura 4. Satisfacción con las políticas administrativas.	57
Figura 5. Satisfacción con las relaciones sociales.	58
Figura 6. Satisfacción con el desarrollo personal.	59
Figura 7. Satisfacción con el desempeño de tareas.	60
Figura 8. Satisfacción con la relación con la autoridad.	61
Figura 9. Gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina.	62
Figura 10. Gestión de planeación.	63
Figura 11. Gestión de organización.	64
Figura 12. Gestión de dirección.	65
Figura 13. Gestión de control.	66

Resumen

La presente investigación titulada “Satisfacción Laboral y su relación con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, año 2014” tuvo como objetivo conocer la percepción que tiene el Personal Subalterno sobre las variables de investigación; así como, su grado de relación.

Es una investigación básica, de carácter Descriptivo–Correlacional, de naturaleza cuantitativa y de alcance transversal, se desarrolló durante el año 2014, en una muestra no probabilística que estuvo conformada por 39 miembros del Personal Subalterno que labora en la Institución antes mencionada. Los instrumentos para la recolección de datos fueron inicialmente las entrevistas y posteriormente se elaboraron los cuestionarios de preguntas cerradas, uno por cada variable, validados por la prueba piloto aplicada al 50% de la muestra; así como, por los resultados de la aplicación del Alpha de Cronbach para medir la confiabilidad y la técnica de opinión de especialistas. Obteniendo como resultados de la investigación lo siguiente: Existe un nivel medio de satisfacción laboral en el Personal Subalterno que presta sus servicios en la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, siendo los Beneficios Laborales, políticas administrativas y la relación con la autoridad, las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral que obtuvieron un nivel bajo de calificación. Asimismo, se identifica una relación positiva significativa entre las variables Satisfacción Laboral y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Palabras Claves: satisfacción laboral, condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad, gestión institucional, gestión de planeación, gestión de organización, gestión de dirección y gestión de control.

Abstract

This research entitled "Job Satisfaction and its relation to the institutional management of the Directorate of Welfare of the Navy of Peru, 2014" aimed to know the perception of junior staff on the research variables; as well as their degree of relationship.

It is an applied research Descriptive character - correlational, quantitative in nature and cross-range, developed in 2014, in a nonrandom sample consisted of 84 people. The instruments for data collection were initially interviews and questionnaires subsequently closed questions, one for each variable, validated by the pilot applied to 50% of the sample as well as the results of the application of Alpha were developed Cronbach reliability and measuring technique specialist opinion. Getting research findings as the following: There is an average level of job satisfaction in the Junior Staff who serves on the Department of Welfare of the Navy of Peru, being the Physical Conditions and Employee Benefits dimensions variable Job Satisfaction, which got a low score. A significant relationship between job satisfaction and institutional management of the Directorate of Welfare of the Navy of Peru are identical, and the relationship of each dimension of the first variable with respect to the second variable object of the present investigation.

Keywords: job satisfaction, physical conditions, employee benefits, administrative policies, social relationships, personal development, task performance, relationship with authority, institutional management, planning, organizational management, management and management control.

I. Introducción

Introducción

En la actualidad y dentro de cualquier contexto es imposible no concebir las actividades de gestión desde una perspectiva global; por lo que, nos corresponde estar preparados para los cambios que se susciten cada segundo en el mundo, en la esfera mundial.

En esa realidad resulta imprescindible que se genere una cultura organizacional renovada, conducida inteligentemente y encaminada a elevar la calidad del trabajo institucional. Si bien todos y cada uno de los factores que inciden en los resultados de una gestión institucional desempeñan un papel trascendente, debemos poner énfasis en el análisis de la participación activa de todos los trabajadores en la elevación de la calidad y la innovación, reconocidos hoy en día como factores de éxito, tanto en la empresa privada como en el sector público.

Diariamente los trabajadores son testigos o forman parte de conversaciones que describen una gran variedad de elementos que les hacen valorar sus experiencias de trabajo, lo relacionado con los ingresos económicos es lo más habitual; pero también, se incluyen otros factores relacionados con el tiempo de trabajo, las relaciones personales, el atractivo de la tarea y las perspectivas de futuro, entre otras, debido a que existe la idea de que el trabajo ayuda a satisfacer necesidades primarias, pero que también pueden contribuir a satisfacer necesidades de orden superior como las sociales, de pertenencia y de consideración.

Las poblaciones de sociedades desarrolladas dedican aproximadamente un tercio de su tiempo diario a trabajar. El trabajo representa la actividad individual más intensa, temporalmente más amplia, física y emocionalmente más exigente e influyente en la vida personal. Es por ello, que se constituye como una realidad el valorar más la calidad de vida laboral y por ende es ahora una preocupación en cualquier tipo de organización; constituyéndose la satisfacción laboral como su columna vertebral.

A nivel organizacional, la falta de gestión orientada a la evaluación de la satisfacción laboral puede tener una fuerte repercusión en la actividad productiva a través de sus efectos, tales como el abandono o rotación, el absentismo, el trabajo contraproducente y el desempeño en la tarea (productividad). Por último, la insatisfacción laboral también genera fuertes implicaciones para la sociedad en su conjunto, a través del posible drenaje de los recursos públicos, la menor contribución al producto nacional o el aumento de costes y/o disminución de la calidad.

El conjunto de consecuencias señaladas subrayan el valor de las cuestiones relacionadas con la satisfacción laboral, explican por qué su análisis resulta tan relevante en las sociedades y justifican el interés del tema como objeto de estudio para esta investigación. Algunos antecedentes internacionales como el de Fuentes (2012), en su tesis titulada “Influencia de la Satisfacción Laboral en la Productividad del Recurso Humano de la Delegación del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango”, demuestra la importancia y la influencia que tiene la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo y otras dimensiones en la Satisfacción Laboral. Así también, en el ámbito nacional Ventura (2012), en su tesis titulada “Satisfacción Laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07”, determina la relevancia que las dimensiones de la Satisfacción Laboral tienen sobre el desempeño y estimulación de la forma en que desarrollarán sus funciones educativas.

El presente trabajo de investigación magistral estudia el nivel de Satisfacción Laboral del Personal Subalterno que presta servicios en la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, quienes como parte sustantiva del Recurso Humano, constituyen el activo más importante de esa Institución Pública Militar, así como también, se estudia el grado de relación e identificación con las funciones, los procesos y políticas que comprende la Gestión Institucional de esa Dirección. En el marco de esta realidad es necesario plantear el sustento teórico destacando a los expertos del conocimiento en materia de Recursos Humanos y

Gestión, considerando que la Satisfacción Laboral es preponderante para el desarrollo óptimo de la Gestión Institucional y de igual forma para la consecución de los objetivos y metas institucionales.

La Satisfacción Laboral se tipifica como el sentimiento de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas, ésto será la base para el cumplimiento, compromiso o desarrollo de las disposiciones de planeación, organización, dirección y control determinadas por la Gestión de la Institución. Por otro lado, este trabajo de investigación se justifica bajo los principios de satisfacción de necesidades que tiene el ser humano y su desarrollo como persona y cómo esta condición lo llevará a comprometerse e identificarse con los procesos administrativos de gestión, asumiendo un papel preponderante en la utilización de recursos públicos del Estado, comprendidos por la asignación presupuestal asignada al pliego del sector Defensa y para nuestro estudio a la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

El desarrollo de la presente investigación magistral presenta la siguiente estructura:

En la parte I, se presenta el planteamiento del problema, su justificación, las limitaciones y los objetivos que vamos a conseguir al culminar la investigación.

En la parte II, se presenta el marco teórico con las definiciones de las variables de estudio; así como, de cada dimensión que las componen y finalmente el marco conceptual.

En la parte III, se plantea el marco metodológico con las hipótesis que se deben verificar; así como, la operacionalización de las variables, el diseño de la investigación, la determinación de la muestra de la población conformada por el Personal Subalterno que labora en la Dirección de Bienestar de la Marina de

Guerra del Perú. Presentación del instrumento seleccionado para la recolección de datos. Las pruebas de validez y confiabilidad. El software utilizado para el cálculo estadístico y el procedimiento para analizar cada uno de los datos.

En la parte IV, se establecen la descripción de los resultados y la discusión de los mismos, contrastados con los antecedentes institucionales y académicos.

Finalmente, se detallan las conclusiones, sugerencias y referencias bibliográficas que fueron utilizadas para el desarrollo de esta tesis.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedente internacional.

De acuerdo con Paris (2011), quien desarrolló un trabajo de investigación con un diseño correlacional, titulado *Estrés laboral, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Psicológico en trabajadores de una industria cerealera*, aplicando una metodología basada en la aplicación de tres cuestionarios, a una muestra de 64 trabajadores hombres y mujeres con el fin de explorar la vinculación entre el estrés percibido con el bienestar psicológico y grado de satisfacción laboral, concluyó que la relación entre las variables estrés laboral y satisfacción laboral están asociadas en forma negativa, es decir, los trabajadores que tienen menor satisfacción en el trabajo desarrollan mayor estrés.

1.1.2. Antecedente nacional.

De acuerdo con Pérez & Rivera (2015), en su trabajo de investigación de tipo correlacional, transversal, titulado *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*, con una metodología basada en la aplicación de dos cuestionarios a un total de 107 trabajadores con el objetivo de determinar cómo se relacionan el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana en las ciudades de Iquitos y Pucallpa, concluyó que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables.

Las Instituciones Armadas integrantes de la estructura pública del Estado Peruano, cuentan con un presupuesto para el desarrollo de sus funciones durante todo el año, el cual debe ejecutarse de la forma más óptima y eficiente por tratarse, en su mayoría, de dinero aportado por todos los peruanos; sin embargo, al haber sido durante mucho tiempo un tipo de organización vertical, con una estructura cerrada, no cuenta con herramientas o procedimientos que permitan realizar una adecuada gestión de los Recursos Humanos, importantes debido a

que serán ellos los encargados de ejecutar las acciones, planes o procedimientos institucionales alineados a las Políticas del Estado y que del éxito de su trabajo se generará una correcta utilización de los recursos de cada ciudadano.

La Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, tiene como misión desarrollar actividades que aseguren el bienestar del personal que labora para la citada Institución Armada y de sus familiares directos, con la finalidad de contribuir a elevar su moral y rendimiento. Para ello, cuenta con una estructura funcional de recursos humanos, tecnológicos y materiales que le permitirán alcanzar los objetivos institucionales trazados.

Por lo expuesto, se constituye como algo primordial investigar a este capital tan importante que es el Recurso Humano conformado por el Personal Subalterno de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, generando así un precedente ya que no existen antecedentes relacionados con el estudio de las variables motivo de la investigación, identificando a su vez el nivel de percepción que tiene el Personal Subalterno con la Satisfacción Laboral y la Gestión Institucional, respectivamente.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanista

La satisfacción laboral ha sido definida de muchas maneras por diversos autores, quienes en base a su concepción o experiencia expresaron su conceptualización. Gracias a ello hemos podido apreciar que esa variable tiene múltiples dimensiones que influyen en su graduación o medición y básicamente se refieren a las condiciones del trabajador, del ambiente y de la gestión.

1.2.1. Bases teóricas de la satisfacción laboral.

1.2.1.1 Satisfacción laboral

Al respecto tenemos la siguiente opinión:

La satisfacción laboral se refiere a la actitud general de una persona hacia su empleo. Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su empleo. Una persona insatisfecha tiene una actitud negativa. Cuando las personas hablan de las actitudes de los empleados, usualmente se refieren a la satisfacción laboral. (Robbins & Coulter, 2010, p. 285).

Se puede inferir que la satisfacción laboral es un estado de tranquilidad y conformidad entre lo que recibimos de la organización con lo que esperábamos recibir; por ello, puede haber personas con diferentes percepciones a pesar de tener las mismas condiciones laborales.

1.2.1.2 Condiciones físicas

Al respecto tenemos la siguiente opinión:

Se comprobó que la eficiencia no sólo depende del método de trabajo y del incentivo salarial, sino también de un conjunto de condiciones laborales que garanticen el bienestar físico del trabajador y disminuyan la fatiga. Con la mira puesta en aumentar la eficiencia, concede gran importancia a las condiciones laborales. Se empieza a conceder valor a la comodidad del obrero y a un mejor entorno físico (iluminación, ventilación, ruido, aspectos visuales, entre otros), pero no porque las personas lo merezcan, sino porque son esenciales para incrementar la eficiencia del trabajador. (Chiavenato, 2014, p. 48).

Así entonces, las condiciones físicas son aquellas conformadas por el espacio, la iluminación, los recursos materiales e incluso el mobiliario que son asignados para el cumplimiento de las funciones y tienen un carácter obligatorio en la percepción de la satisfacción laboral.

1.2.1.3 Beneficios laborales

Al respecto tenemos las siguientes opiniones:

Los Gerentes deben desarrollar un sistema de compensación que refleje la naturaleza cambiante del puesto y del espacio de trabajo, a fin de mantener motivada a la gente. La compensación de la Organización puede incluir muchos tipos diferentes de incentivos, como sueldos y salarios base, sueldos y salarios adicionales, pagos como incentivos y otros beneficios y servicios. (Robbins & Coulter, 2010, p. 217).

Entonces, los beneficios laborales lo constituyen todas las retribuciones que la Organización entrega u otorga al trabajador por los servicios y labores que realiza, están incluidos los salarios, incentivos y algunos de otra índole.

1.2.1.4 Políticas administrativas

Al respecto tenemos la siguiente opinión:

Son unas declaraciones o ideas muy generales que representan la posición oficial de la compañía ante determinadas cuestiones y que ayudan a tomar decisiones conforme a la cultura de la empresa. Las políticas escritas y publicadas ayudan a los directivos, en cuanto que

éstos tienen la certeza de cual debe ser su proceder en determinadas cuestiones problemáticas. Existen políticas financieras, políticas de producto, políticas comerciales, y por supuesto también, políticas de recursos humanos. (Chiavenato, 2014, p. 25).

Es así, que las políticas administrativas son creadas por cada institución y que establecen la forma de proceder del personal ante los aspectos por ellas reguladas.

1.2.1.5 Relaciones sociales

Tenemos la siguiente definición:

Se da el nombre de socialización organizacional a la manera como la Organización recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten de acuerdo a las expectativas de la Organización. (Chiavenato, 2014, p. 151).

Es así, que las relaciones sociales se dan tanto entre trabajadores como entre la Dirección y los empleados, determinado por el acompañamiento, dirección, asesoramiento e interrelación de los mismos.

1.2.1.6 Comunicación

De acuerdo con Robbins & Coulter (2010), “comunicación es la transferencia y la comprensión de significados” (p. 315); así, podemos concluir que para que exista la comunicación se debe entender el mensaje que se desea dar; es decir,

debemos contar con los canales y mensaje oportuno y consecuente con el contexto en el que se desarrolle.

1.2.1.7 Capacitación

Al respecto tenemos la siguiente definición:

La capacitación de los empleados es una importante actividad de la administración de Recursos Humanos. Si el trabajo demanda un cambio, las habilidades del empleado deben cambiar. Se ha estimado que las firmas de los negocios en Estados Unidos gastan más de 58.5 mil millones de dólares anuales en capacitación formal para el empleado. (Robbins & Coulter, 2010, p. 215).

Definitivamente, los gerentes son responsables de la decisión del tipo de capacitación que requieren los empleados, cuándo lo necesitan, y qué forma debe tomar la capacitación.

1.2.1.8 Motivación

Al respecto tenemos la siguiente opinión:

Se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia. El elemento energía es una medida de intensidad o impulso. Una persona motivada pone más empeño y trabaja duro. (Robbins & Coulter, 2010, p. 340).

Podemos concluir que la motivación es un estado de entusiasmo que sienten los trabajadores y que los impulsa a trabajar con mayor energía y compromiso, es tarea de la Gerencia utilizar los métodos de motivación que mejor se ajusten a sus trabajadores, pero para ello deben primero interconectarse con sus empleados .

1.2.1.9 Desempeño de tareas

De acuerdo con Rodríguez (2011), “se trata de un factor que se refiere a los comportamientos y aptitudes de la persona imprescindibles para el desempeño eficaz de un puesto de trabajo” (p. 49); así entonces, desempeñar una tareas es la ejecución de la función, previa preparación y conocimiento de las mismas; es cumplir con responsabilidad las actividades que nos fueron asignadas.

1.2.1.10 Relación con la autoridad

Al respecto tenemos la siguiente definición:

El rol del que trabaja para los demás se ha ido transformando a lo largo de la historia. Primero fuimos súbditos, luego obreros, devenimos en empleados hasta asentarnos como trabajadores y, en el día de hoy, algunos nos etiquetan como recursos o capital humano, colaboradores o equipo. Nos hemos convertido en el alma, energía y en el auténtico motor de la productividad y la innovación. La figura vertical, jerarquizada, dominante hasta el siglo pasado, ha dado paso a la horizontalidad, a la red, a la interconexión. Las jerarquías representan solo el rol, la función dentro del grupo; es decir, que el que manda de verdad es el equipo en su conjunto. (Guix, 2013, p. 19).

Concluimos en que las relaciones con la autoridad son la forma en que se desenvuelven las actividades entre un superior y un subalterno, ya sean de comunicación, trabajo o socialización y que a su vez pueden ser de tipo horizontal o vertical dependiendo del estilo gerencial de la Organización.

1.2.2. Bases teóricas de la gestión institucional.

1.2.2.1 Gestión

Al respecto tenemos la siguiente opinión:

La gestión está conformada por el conjunto de actividades que llevan a cabo los gerentes, las cuales básicamente pueden agruparse en cuatro funciones: planificar, organizar, dirigir y controlar. El tiempo que se dedique a cada una de ellas dependerá del puesto que ocupe el gerente en la organización. (Fernández, 2010, p. 4).

Podemos concluir que es el conjunto de actividades que se realizan dentro de la organización, casi siempre a cargo de los gerentes, quienes realizan las cuatro funciones de todo proceso administrativo.

1.2.2.2 Instrumentos de gestión

Al respecto tenemos la siguiente opinión:

La gestión se sirve de diversos instrumentos para poder funcionar, los primeros hacen referencia al control y mejoramiento de los procesos, en segundo lugar se encuentran los archivos, estos se encargarán de conservar datos y por último, los instrumentos para

afianzar datos y poder tomar decisiones acertadas. (Robbins & Coulter, 2010, p. 56).

Estos instrumentos se encuentran determinados por diversos tipos dentro de la gestión, pero se debe tener en consideración que los instrumentos informáticos son los que deberán ser actualizados con mayor frecuencia, debido al cambio constante en la tecnología para la Empresa.

1.2.2.3 Gestión de planeación

Al respecto tenemos la siguiente definición:

La planeación es un proceso que comienza por los objetivos y define los planes para alcanzarlos. Lo primero que se debe de hacer es determinar los objetivos; saber a dónde se pretende llegar para saber exactamente cómo llegar ahí. Los objetivos son los resultados futuros que se pretenden alcanzar. Los objetivos de las organizaciones se pueden considerar como una jerarquía que va desde los objetivos generales de la organización (en la punta de la jerarquía) hasta los objetivos operativos, los cuales implican simples instrucciones para la rutina cotidiana (en la base de la jerarquía). Apartir de los objetivos organizacionales, la empresa puede fijar sus políticas, directrices, metas, programas, procedimientos, métodos y normas. Chiavenato, 2014, p. 125).

Entonces, el proceso de planeación comienza por establecer los objetivos que se desea alcanzar dentro de la organización, a partir de estos se pueden establecerse las políticas, directrices, métodos y normas a seguir. Por lo tanto, es

fundamental para toda organización establecer primero sus objetivos organizacionales.

1.2.2.4 Los objetivos

Al respecto tenemos la siguiente definición:

Los objetivos (metas) son los resultados o propósitos deseados. Éstos guían las decisiones de la administración y forman los criterios contra los cuales se miden los resultados. Es por esto que con frecuencia se les conoce como las bases de la planeación. (Robbins & Coulter, 2010, p. 146).

Concluimos que los objetivos son todo aquello que esperamos alcanzar al término de un periodo determinado, es necesario establecerlos para luego elaborar los procedimientos y planes para alcanzarlos, están directamente relacionados con la gestión de planeación y es importante señalar que deben ser realizables, no sirve de nada soñar con ideales y considerarlos como objetivos porque no se ajustarán a la realidad o capacidad que tengamos como persona o empresa.

1.2.2.5 Gestión de organización

Al respecto tenemos la siguiente definición:

La palabra organización tiene varios significados: Organización como una entidad social: Es la organización social dirigida hacia objetivos específicos que ha sido estructurada de forma deliberada. Es una entidad social porque está compuesta por personas. Se dirige hacia objetivos porque ha sido diseñada para obtener

resultados, como generar ganancias (empresas en general) o proporcionar satisfacción social (clubes), etc. De forma deliberada, su estructura se basa en la división del trabajo y su distribución entre los miembros de la organización. En este sentido, la palabra organización significa una empresa humana moldeada con la intención de alcanzar determinados objetivos. Esta definición se aplica a todas las clases de organizaciones que tengan fines lucrativos o no. Organización como función administrativa y parte integrante del proceso administrativo: En este sentido, organización significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos implicados en su administración; así como, en establecer las atribuciones y las relaciones entre ellos. (Chiavenato, 2014, p. 129).

Entonces, para que sea posible alcanzar los objetivos, ejecutar los planes y que el personal trabaje con eficiencia, las actividades se deben organizar de forma lógica y deben ser de conocimiento de todos los integrantes de la organización o estructura orgánica.

1.2.2.6 Gestión de dirección

Al respecto tenemos la siguiente definición:

La dirección es una función importante ya que involucra a la gente de una organización. Sin embargo, precisamente porque involucra a personas, puede ser muy desafiante. Administrar personal de manera exitosa requiere entender sus actitudes, comportamientos,

personalidades, motivación, etc. Además, se necesitan líneas de comunicación efectivas y eficientes. (Robbins & Coulter, 2010, p. 279).

Para dirigir eficazmente a un grupo de personas dentro de una organización se debe conocer y entender primero sus actitudes, comportamientos y la manera como estos se interrelacionan entre sí.

1.2.2.7 Gestión de control

Al respecto tenemos la siguiente definición:

El control es el monitoreo, comparación y corrección del desempeño laboral. Todos los gerentes deberían controlar, aún cuando piensen que sus unidades están trabajando según lo planeado, no pueden saber realmente cómo se están desempeñando las unidades a menos que hayan evaluado cuáles actividades se han realizado y hayan comparado el desempeño real contra el estándar deseado. Los controles efectivos garantizan que las tareas se completen de tal manera que se logren los objetivos. De tal suerte que el control es importante porque ayuda a los gerentes a saber si se están cumpliendo las metas organizacionales, y de no ser así, las razones por las que no se están cumpliendo. Como último paso en el proceso de administración, el control representa el enlace crítico de vuelta a la planeación. (Robbins & Coulter, 2010, p. 398).

Los gerentes deben controlar si se están cumpliendo las metas organizacionales, esto permite garantizar que se cumplan con los resultados deseados.

1.2.2.8 Tipos de control

Al respecto tenemos la siguiente opinión:

Los gerentes pueden implentar controles antes de que comience una actividad durante el tiempo en que se desarrolla una actividad y después de que se ha completado una actividad. El primer tipo se llama control preventivo; el segundo, control concurrente y el último control de retroalimentación. (Robbins & Coulter, 2010, p. 406).

Los gerentes deben relaizar controles antes, durante y después de la actividad que se ha trazado alcanzar la organización.

1.2.2.9 Feedback (retroalimentación)

Al respecto tenemos la siguiente definición:

Es un término que se utiliza en el sentido cotidiano dentro de las instituciones educativas para referirse a brindar comentarios que giran en torno al trabajo de los alumnos. Puede producirse verbalmente, de forma práctica o a través de los medios electrónicos. (Boud & Elizabeth, 2015, p. 19).

Es un término hoy en día, se usa en las organizaciones para hacer comentarios acerca de las actividades, lo cual permite conocer qué se está

haciendo en forma incorrecta y luego superar estas deficiencias mejorar el desempeño.

1.2.2.10 El sistema de control

Al respecto tenemos la siguiente opinión:

El desarrollo formal del control exige el diseño y la implantación de un sistema entendido como el conjunto de acciones, prodecimientos y tareas que, ordenadamente relacionados entre sí, son necesarios para aplicarlo, el sistema de control se compone de: la estructura, el proceso y el sistema de información. (Pérez-Carballo, 2013, p. 31).

Un sistema de control requiere inicialmente algo que controlar; por lo tanto, se debe previamente definir los procedimientos y las formas en que deben realizarse los trabajos o actividades para alcanzar el objetivo, luego de ello, se establecerá un sistema de control para cada paso, el cual a su vez tendrá también que ser revisado con la perioricidad pertinente a fin de identificar posibles fallas o irregularidades necesarias de corregir.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica.

Esta investigación permitirá cubrir un aspecto hasta hoy desconocido en la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, debido a que no existen antecedentes sobre la medición de la Satisfacción Laboral del Personal Subalterno, creando un precedente y demostrando la importancia que tiene para el compromiso con el cumplimiento de los procesos de Gestión Institucional.

1.3.2. Justificación práctica

La investigación permitirá mejorar la calidad de vida laboral, contribuyendo a generar mayor compromiso e identidad con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, implementando herramientas de supervisión constante sobre las dimensiones comprendidas en nuestras variables de investigación.

1.3.3. Justificación metodológica.

La presente investigación nos permitirá crear una nueva herramienta de gestión que permita recolectar información pertinente para medir los niveles de Satisfacción Laboral y de compromiso con la Gestión Institucional, la cual puede ser ejecutada por diversas Dependencias de la Marina de Guerra del Perú y mejorar así sus procesos de Gestión.

1.4. Problema

2.6.1. Problema general.

¿Cómo se relaciona la Satisfacción Laboral con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?.

2.6.2. Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿En qué medida la Satisfacción de las Condiciones Físicas se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?.

Problema específico 2.

¿De qué manera la Satisfacción de los Beneficios Laborales se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?.

Problema específico 3.

¿Cómo la Satisfacción de las Políticas Administrativas se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?.

Problema específico 4.

¿En qué medida la Satisfacción de las Relaciones Sociales se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?.

Problema específico 5.

¿De qué manera la Satisfacción del Desarrollo Personal se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?.

Problema Específico 6.

¿Cómo la Satisfacción del Desempeño de Tareas se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?.

Problema Específico 7.

¿De qué manera la Satisfacción de la Relación con la Autoridad se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general.

La Satisfacción Laboral se relaciona positiva y significativamente con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

1.5.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

Existe una relación positiva significativa entre la satisfacción de las condiciones físicas y la gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Hipótesis específica 2

Existe una relación positiva significativa entre la satisfacción de los beneficios laborales y la gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Hipótesis específica 3

Existe una relación positiva significativa entre la satisfacción de las políticas administrativas y la gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Hipótesis específica 4

Existe una relación positiva significativa entre la satisfacción de las relaciones sociales y la gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Hipótesis Específica 5.

Existe una relación positiva significativa entre la satisfacción del desarrollo personal y la gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Hipótesis Específica 6.

Existe una relación positiva significativa entre la satisfacción del desempeño de tareas y la gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Hipótesis Específica 7.

Existe una relación positiva significativa entre la satisfacción de la relación con la autoridad y la gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

1.6. Objetivos

1.6.1. General.

Establecer la relación entre la Satisfacción Laboral y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

1.6.2. Específicos.

Objetivo específico 1.

Identificar en qué medida la Satisfacción de las Condiciones Físicas se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Objetivo específico 2.

Identificar de qué manera la Satisfacción de los Beneficios Laborales se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Objetivo específico 3.

Identificar cómo la Satisfacción de las Políticas Administrativas se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Objetivo específico 4.

Identificar en qué medida la Satisfacción de las Relaciones Sociales se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Objetivo específico 5.

Identificar de qué manera la Satisfacción del Desarrollo Personal se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Objetivo específico 6.

Identificar cómo la Satisfacción del Desempeño de Tareas se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Objetivo específico 7.

Identificar de qué manera la Satisfacción de la Relación con la Autoridad se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

2.1.1. Definición conceptual.

Variable 1: Satisfacción Laboral

Al respecto tenemos la siguiente definición:

Se refiere a la actitud general de una persona hacia su empleo. Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su empleo. Una persona insatisfecha tiene una actitud negativa. Cuando las personas hablan de las actitudes de los empleados, usualmente se refieren a la satisfacción laboral. (Robbins & Coulter, 2010, p. 285).

Variable 2: Gestión Institucional

Al respecto tenemos la siguiente definición:

Consiste en a) determinar qué tareas hay que realizar, cómo deben agruparse y quién debe llevarlas a cabo; b) distribuir la autoridad y los recursos entre los diversos miembros y c) coordinar las actividades con objeto de orientarlas hacia el logro de los objetivos comunes. (Fernández, 2010, p. 5).

2.1.2. Definición operacional.

Variable 1: Satisfacción Laboral

Esta variable presenta, en cuanto a su organización, siete dimensiones que son evaluadas por un total de veintiocho indicadores, con los cuales se ha permitido estructurar 28 ítems para la recolección de información a través del instrumento cuestionario tipo Likert.

Variable 2: Gestión Institucional

Esta variable presenta, en cuanto a su organización, cuatro dimensiones que son evaluadas por un total de doce indicadores, con los cuales se ha permitido estructurar 12 ítems para la recolección de información a través del instrumento cuestionario tipo Likert.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Condiciones físicas	a) Espacio	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente		
	b) Mobiliario	El mobiliario asignado a mi cargo facilita la ejecución de mis labores		
	c) Iluminación	El ambiente donde trabajo tiene buena iluminación		
	d) Materiales	Me asignan los materiales, equipos o herramientas para un buen desempeño laboral		
Beneficios laborales	a) Recreación	Me siento conforme con las actividades recreativas promovidas por la Dirección		
	a) Vestuario	Recibo los uniformes adecuados que me permiten mi óptimo desempeño		
	Remuneración	Me siento satisfecho con mi remuneración mensual		
	Asistenciales	Los beneficios del bazar naval y acceso a clubes contribuyen mucho a mi bienestar		
Políticas administrativas	Honorarios	Se cumple estrictamente el horario de trabajo (ingreso y salida)		Alta
	Permisos	Tengo facilidades para solicitar permisos, cambios de guardia, licencias, otros.		(104-140)
	Rutina	La rutina de labores permite un buen desempeño de mi cargo		
	Comisiones	Siento que recibo más de lo que doy a la Institución.	Totalmente en desacuerdo	Media
Relaciones sociales	Participación	Participo de las actividades sociales promovidas por mis compañeros.	Parcialmente en desacuerdo	(66-103)
	Solidaridad	La solidaridad es una virtud en nuestro grupo de trabajo.	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	
	Compañerismo	Apoyo y oriento a mis compañeros para el desempeño de sus funciones.	Parcialmente de acuerdo	Baja
	Comunicación	Existe una buena comunicación interpersonal con sus compañeros.	Totalmente de acuerdo	(28-65)
Desarrollo personal	Desarrollo	Mi trabajo me permite desarrollarme como persona		
	Capacitación	En mi Institución hay un programa de capacitación adecuado.		
	Motivación	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo		
	Crecimiento	Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente		
Desempeño de tareas	Preparación	He recibido capacitación para desempeñar los procesos y procedimientos de mi área.		
	Idoneidad	El cargo que desempeño se adecúa a mi formación profesional		
	Coherencia	Me gusta el trabajo que realizo		
	Identidad	Mis logros contribuyen al crecimiento de mi Institución		
Relación con la autoridad	Accesibilidad	Mi Jefe es accesible para hacerle alguna consulta sobre mi trabajo		
	Valoración	Mi Jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo		
	Orientación	Mi Jefe sirve de guía para lograr mis objetivos.		
	Empatía	Mi Jefe se preocupa por mi bienestar laboral y personal.		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Gestión institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Gestión de planeación	a) Visión/Misión	Considero que la estructura orgánica se encuentra debidamente formulada.		
	b) Objetivos/ metas	Conozco los procesos y procedimientos de mi Departamento y/u Oficina.		
	c) Políticas	Las responsabilidades (funciones) están identificadas, definidas y difundidas al personal.		Alta
Gestión de organización	a) Organización	Mis superiores comunican la visión, misión, principios y valores de la Institución.	Totalmente en desacuerdo	(49-68)
	b) Procesos	Estoy de acuerdo con los objetivos y metas de mi Departamento y/u Oficina.	Parcialmente en desacuerdo	
	c) Responsabilidades	Encuentro aceptable las estrategias y políticas formuladas por su Institución.	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Media
Gestión de dirección	a) Laissez-Faire	Cuento con libertad para tomar las decisiones respecto a mi trabajo.	Parcialmente de acuerdo	(31-48)
	b) Participativo	Su Jefe inmediato practica el trabajo en equipo para tomar decisiones.	Totalmente de acuerdo	
	c) Autocrático	Considera que no tengo mucha presión del Jefe en el trabajo que realiza.		Baja
Gestión de control	a) Preliminar	Considera que las acciones de control son las adecuadas.		(13-30)
	b) Concurrente	Los procesos son actualizados constantemente.		
	c) Feedback	Las funciones que realizo son supervisadas constantemente.		
	d) Feedback	Me proporcionan retroalimentación sobre mi desempeño.		

2.3. Metodología

El desarrollo y elaboración de esta tesis se llevó a cabo inicialmente con la identificación de los objetivos que se querían cumplir para establecer la relación entre la Satisfacción Laboral y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú y para ese fin realizamos una investigación apoyada en un marco teórico incluido en la presente tesis, que permitió identificar las dimensiones de las dos variables mencionadas, las cuales fueron sometidas a evaluación a fin de identificar las de relevancia para el Personal Subalterno que labora en esa Institución, seleccionando aquellas que son comunes en el diario laborar de nuestro objeto de estudio, todo ello producto de la investigación de diferentes fuentes acerca de la satisfacción y gestión del recurso humano.

Con esta información se construyó un esquema que nos permitió obtener las directrices para el diseño, de tal manera que no se presenten repeticiones o duplicidades de recursos o esfuerzos, generando una secuencia de pasos que se ejecutarían durante la investigación.

La aplicación de los cuestionarios diseñados específicamente para nuestra investigación nos permitió alcanzar los objetivos planteados y verificar las hipótesis proyectadas, llevándonos a resultados que permitieron reflejar el estado real de las variables del estudio y arribar a recomendaciones para un óptimo desempeño de la Dirección de Bienestar de la Marina, lo cual mejoró las condiciones del Personal Subalterno y elevó los índices de gestión alcanzados hasta ese momento. Acto seguido, se procedió a la construcción del instrumento de medición para cada variable.

Para el desarrollo de la presente metodología se considero realizar la investigación de tipo descriptiva-correlacional, identificando el estado actual de la variables para luego determinar el grado de correlación entre ellas mismas y sus respectivas dimensiones.

2.4. Tipo de estudio

Según su finalidad la presente investigación es de tipo básica. Sobre este tipo de investigación tenemos la siguiente definición:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental, tiene como propósito la aportación de elementos teóricos al conocimiento científico sin la intención de su corroboración directa de un campo concreto de aplicación, le interesa aportar a la teoría, esto es, a explicar fenómenos que no han sido explicados, encontrar nuevas relaciones entre los factores o variables que intervienen en un fenómeno. (Moreno, 2010, p. 37).

Según su carácter la presente investigación es de tipo descriptivo, correlacional.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de persona, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómenos que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. De otro lado, con respecto a los estudios correlacionales, tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. (Hernández, Fernández y Batista, 2010, pp. 92-93).

Según su naturaleza la presente investigación es de tipo cuantitativa. Así tenemos la siguiente definición:

La investigación cuantitativa es secuencial y probatorio. Cada etapa precede al a siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación. En una investigación cuantitativa se intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento a una colectividad mayor. (Hernández et al., 2010, pp. 6-7).

Según el alcance temporal la presente investigación es de tipo transversal. Al respecto, de acuerdo a Hernández et. al. (2010), “la investigación transversal recolecta datos en un sólo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p. 151).

Según la orientación que asume, la presente investigación está orientada al descubrimiento, es decir está orientada a generar o crear conocimiento desde una perspectiva inductiva. Su objetivo es interpretar y comprender los fenómenos.

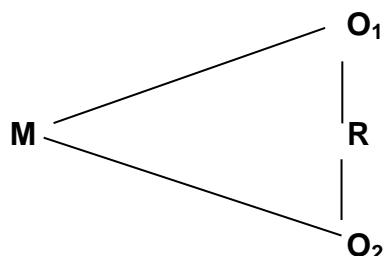
2.5. Diseño

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal.

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se

dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.
(Hernández et al., 2010, p. 149).

El esquema que le corresponde a este tipo de investigación es:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de V1

O₂ = Observación de V2

R = Correlación entre dichas variables

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población.

Al respecto Hernández et al. (2010), sostiene que la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174). La presente investigación se realizó en la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, que se encuentra ubicada en la Av. Venezuela S/N, Cdra. 34 en el distrito de San Miguel y cuya población de Personal Subalterno es de ochenta y cuatro (84) trabajadores.

2.6.2. Muestra.

El tipo de muestra es la no probabilística, sobre la que Hernández et al. (2010) señala: “en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (p. 176).

En este sentido, considerando que se desea conocer la percepción del Personal Subalterno que labora en todas las áreas de la Dirección de Bienestar, se ha escogido una muestra de 39 trabajadores.

Del marco muestral se hará el cálculo de la muestra, con un nivel de confianza del 95%, probabilidad de ocurrencia del 0,05 y un error máximo de estimación de 5,0%, utilizando la fórmula que se indica a continuación y la hoja de cálculo Excel para la selección de los números aleatorios:

$$N = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Donde :

N = es el tamaño de la muestra;

Z = es el nivel de confianza;

p = es la variabilidad positiva;

q = es la variabilidad negativa;

N = es el tamaño de la población;

E = es la precisión o el error.

$$N = \frac{(1.96)^2 (0.05)(0.95)(84)}{(84)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.05)(0.95)}$$

$$N = 39$$

2.6.3. Muestreo.

En el muestreo no probabilístico por conveniencia “el elemento se autoselecciona o se ha seleccionado debido a su fácil disponibilidad”. Es decir, se selecciona con base a la conveniencia del investigador, de acuerdo al acceso y disponibilidad de la información.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.1.1. Técnicas.

La técnica utilizada fue la encuesta, al respecto tenemos la siguiente opinión:

Es una técnica basada en preguntas, a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios, que mediante preguntas, efectuadas en forma personal, telefónica, o correo, permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, conocimientos, modos y calidad de vida, situación ocupacional, cultural, etcétera, dentro de una comunidad determinada. (Hernández et al., 2010, p. 236).

3.1.2. Instrumentos.

El instrumento usado fue el cuestionario, al respecto Hernández et al. (2010), explica que “tal vez sea el instrumento más utilizado para recolectar los datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217).

Para tal efecto se trabajó con dos cuestionarios en base a 28 y 12 preguntas cerradas, respectivamente.

Basadas en la escala de Likert, distribuidas por los indicadores de cada variable a investigar; el mismo que fue tomado de forma confidencial y en el que la persona emitió juicio que, a su modo de percibir la realidad, caracterizan a la satisfacción laboral y a la gestión institucional en la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Asimismo el método de observación, mediante el cual se corroboró lo afirmado por el colaborador en la encuesta.

Sobre este tipo de método Hernández et al. (2010), sostienen “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (p. 174). Para ambas variables se utilizará el siguiente formato:

Totalmente en desacuerdo	=	1
Parcialmente en desacuerdo	=	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	=	3
Parcialmente de acuerdo	=	4
Totalmente de acuerdo	=	5

2.8. Métodos de análisis de datos

En el proceso cuantitativo primero se recolectan todos los datos y posteriormente se analizan, además, el análisis es bastante estandarizado (siguiendo un orden: primero, análisis de confiabilidad y validez; segundo, estadística descriptiva; tercero, estadística inferencial). En el proceso cualitativo no es así, tal como se ha reiterado, la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; además, el análisis no es estándar, ya que cada estudio requiere de un esquema a "coreografía" propia de análisis. (Hernández et al., 2010, p. 623).

Se aplicó una encuesta piloto al 50% de la muestra de 39 servidores del hospital, con el objetivo de determinar la confiabilidad y la validez de la encuesta. El cuestionario fue validado por el experto de la Universidad César Vallejo y se encontró su confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach.

La información que se obtuvo se procesó con el programa estadístico SPSS V21, el cual almacena los datos, realiza los cálculos y proporciona información estadística relevante para el estudio.

Asimismo, se aplicó la estadística descriptiva para determinar los rangos preponderantes de las variables y sus dimensiones; y la estadística inferencial, mediante la prueba de correlación Rho de Spearman, para encontrar el grado de relación entre las variables y entre las variables y las dimensiones, así como para determinar la asociación de las variables y la contrastación de hipótesis.

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

A continuación se presentan los resultados encontrados en dos dos niveles; en primer lugar el análisis descriptivo de los datos generales y en segundo lugar, el análisis inferencial realizado mediante el tratamiento estadístico en el programa SPSS.

En el nivel descriptivo, se han utilizado frecuencias y porcentajes para determinar los rangos preponderantes de la variable satisfacción laboral y de sus dimensiones: condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desempeño de tareas, desarrollo personal y relación con la autoridad; así como, de la variable gestión institucional y de sus dimensiones: gestión de planeación, gestión de organización, gestión de dirección y gestión de control.

En el nivel inferencial, se ha hecho uso de la estadística no paramétrica y como tal se ha utilizado la prueba de correlación Rho de Spearman para encontrar el grado de relación de las variables y contrastar las hipótesis.

3.1.1. Nivel descriptivo.

Distribución de frecuencias

3.1.1.1. Análisis descriptivo de la variable 1: satisfacción laboral.

Tabla 3

Frecuencia de satisfacción laboral en la Dirección de Bienestar

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	11	28,2
	ALTO	11	28,2
	MEDIO	17	43,6
Total		39	100,0

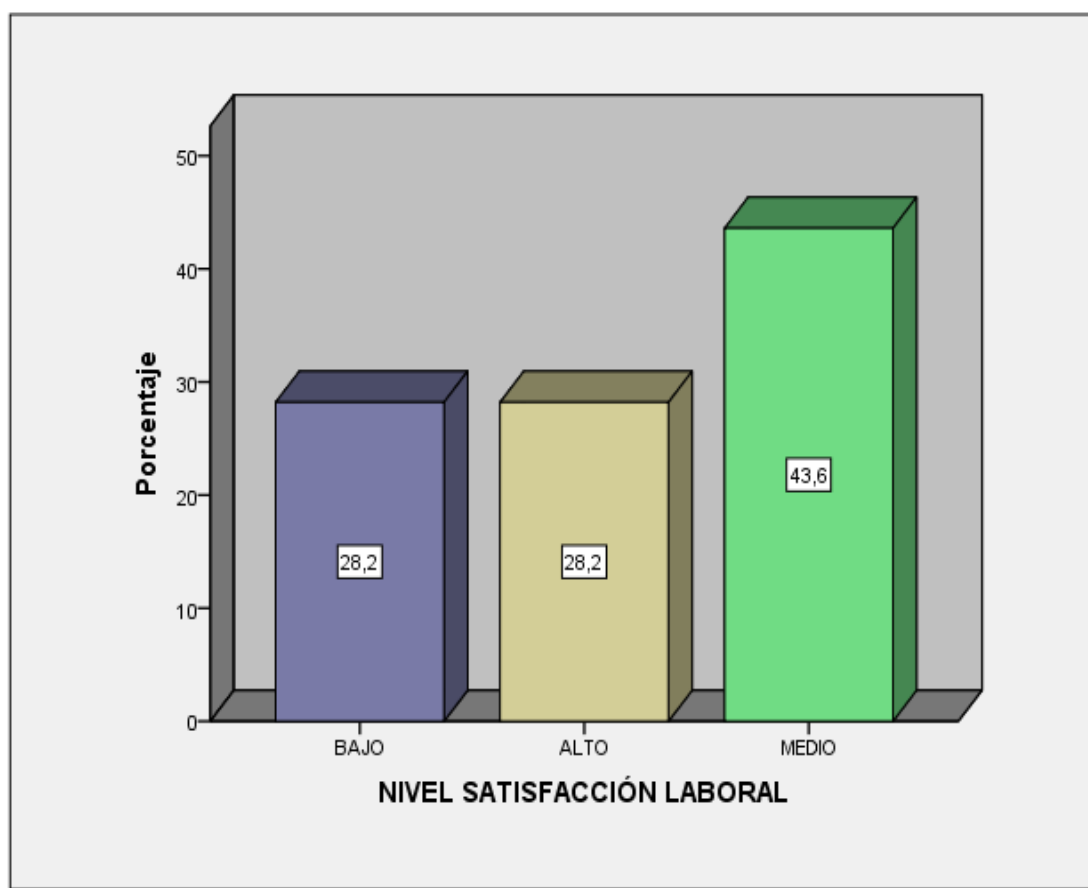


Figura 1. Satisfacción laboral en la Dirección de Bienestar de la Marina.

Interpretación:

De todos los trabajadores de la Dirección de Bienestar, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 43.6% de los encuestados perciben que la gestión de los recursos institucionales se encuentra en un nivel “medio”, el 28.2% lo considera en un nivel “bajo” y el 28.2% en un nivel “alto”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio en dicha institución.

3.1.1.2.1. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable 1.

Tabla 4

Frecuencia de satisfacción con las condiciones físicas

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	9	23,1
	ALTO	13	33,3
	MEDIO	17	43,6
	Total	39	100,0

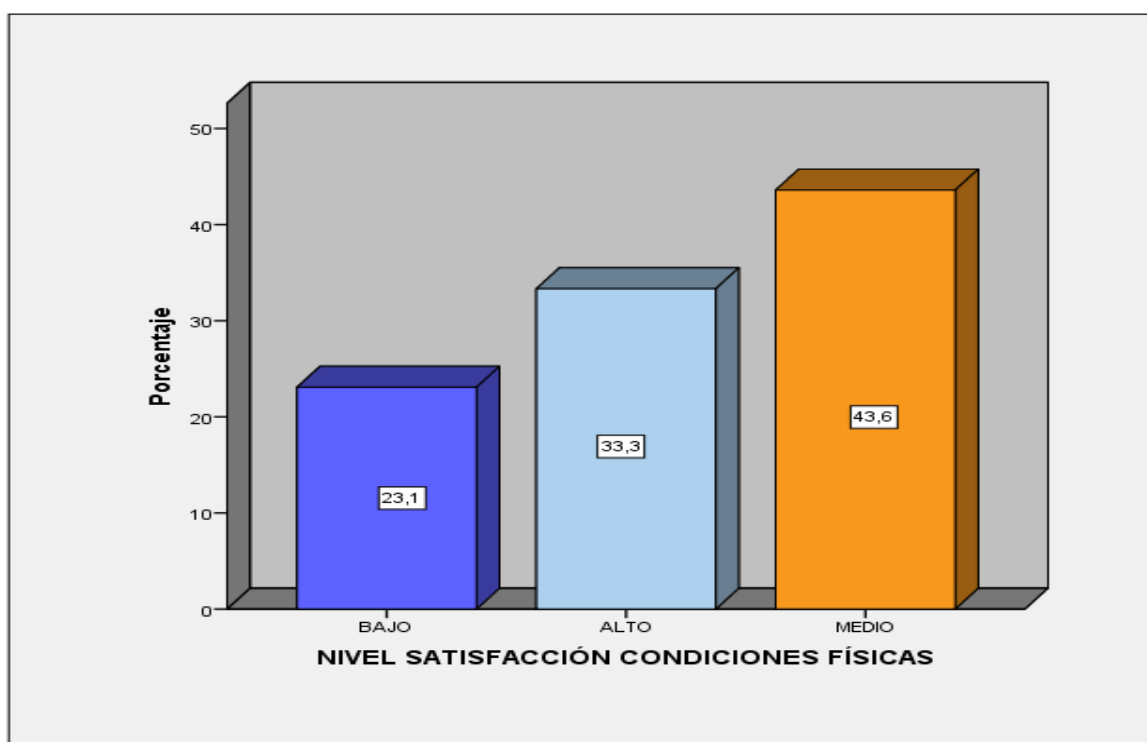


Figura 2. Satisfacción con las condiciones físicas.

Interpretación:

De todos los trabajadores de la Dirección de Bienestar, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 43.6% de los encuestados perciben que la satisfacción con las condiciones físicas se encuentra en un nivel “medio”, el 33.3% lo considera en un nivel “alto” y el 23.1% en un nivel “bajo”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que la satisfacción con las condiciones físicas se encuentra en un nivel medio en dicha institución.

Tabla 5

Frecuencia de satisfacción con los beneficios laborales

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	MEDIO	8	20,5
	ALTO	10	25,6
	BAJO	21	53,8
	Total	39	100,0

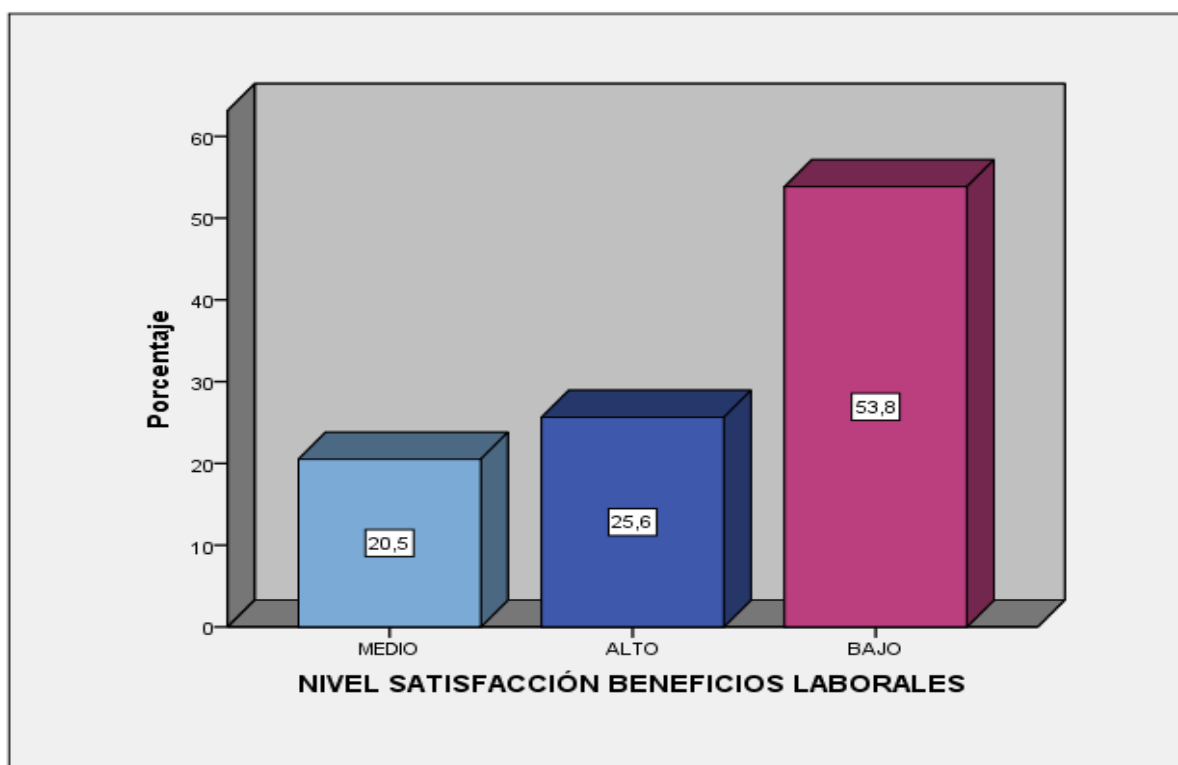


Figura 3. Satisfacción con los beneficios laborales.

Interpretación:

De todos los trabajadores de la Dirección de Bienestar, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 53.8% de los encuestados perciben que la satisfacción con los beneficios laborales se encuentra en un nivel “bajo”, el 25.6% lo considera en un nivel “alto” y el 20.5% en un nivel “medio”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que la satisfacción con los beneficios labores se encuentra en un nivel bajo en dicha institución.

Tabla 6

Frecuencia de satisfacción con las políticas administrativas

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	11	28,2
	ALTO	12	30,8
	MEDIO	16	41,0
	Total	39	100,0

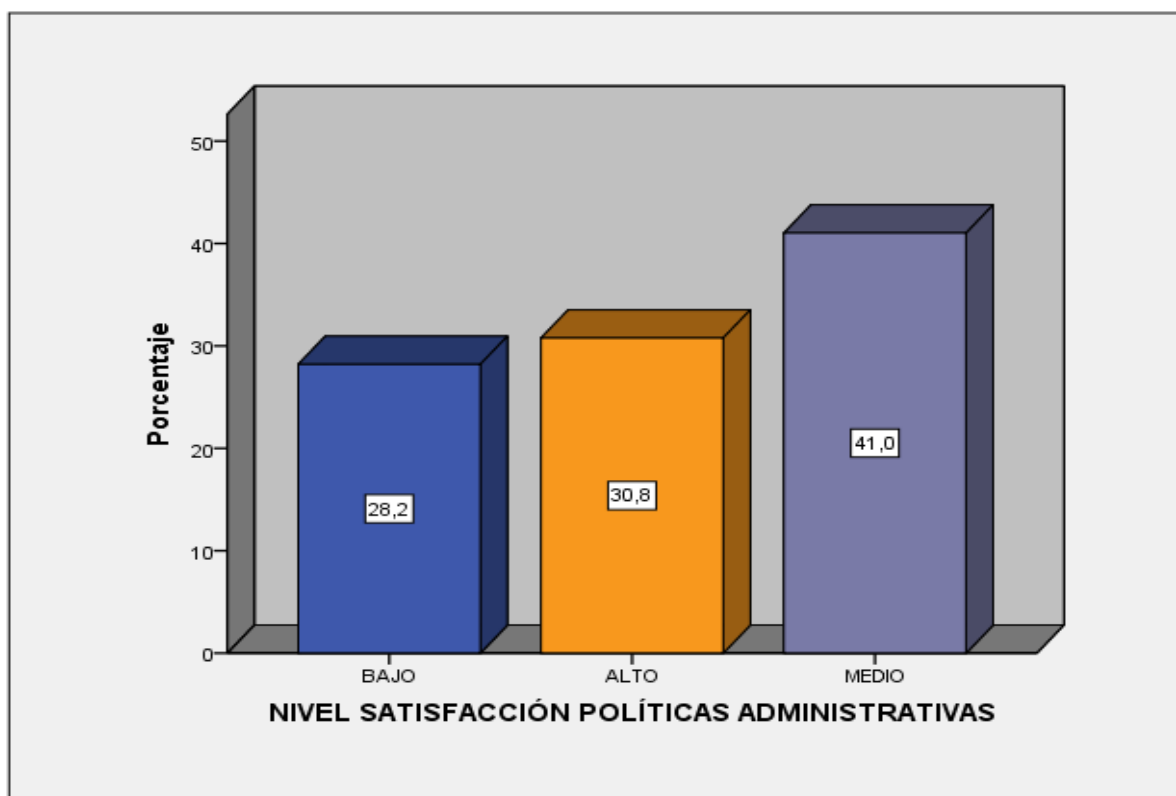


Figura 4. Satisfacción con las políticas administrativas.

Interpretación:

De todos los trabajadores de la Dirección de Bienestar, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 41.0% de los encuestados perciben que la satisfacción con las políticas administrativas se encuentra en un nivel “medio”, el 30.8% lo considera en un nivel “alto” y el 28.2% en un nivel “bajo”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que la satisfacción con las políticas administrativas se encuentra en un nivel medio en dicha institución.

Tabla 7

Frecuencia de satisfacción con las relaciones sociales

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	2	5,1
	MEDIO	18	46,2
	ALTO	19	48,7
	Total	39	100,0

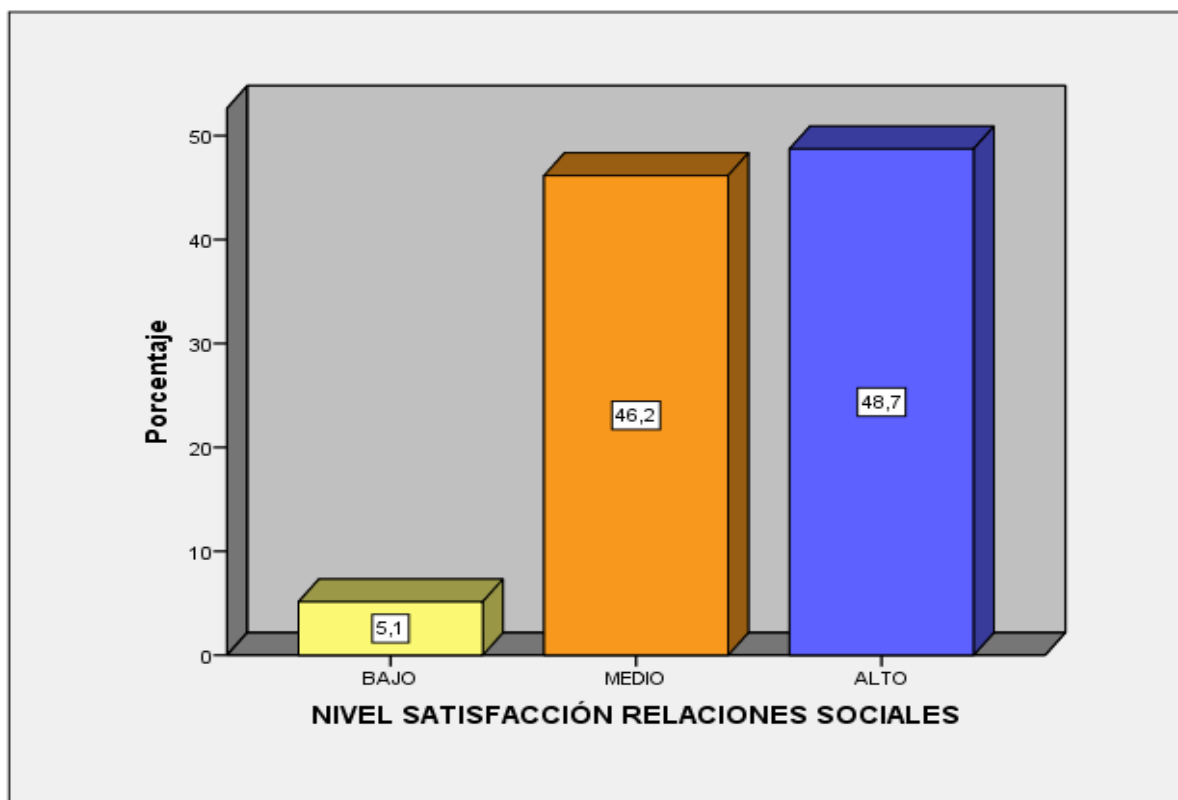


Figura 5. Satisfacción con las relaciones sociales.

Interpretación:

De todos los trabajadores de la Dirección de Bienestar, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 48.7% de los encuestados perciben que la satisfacción con las relaciones sociales se encuentra en un nivel “alto”, el 46.2% lo considera en un nivel “medio” y el 5.1% en un nivel “bajo”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que la satisfacción con las relaciones sociales se encuentra en un nivel alto en dicha institución.

Tabla 8

Frecuencia de satisfacción con el desarrollo personal

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	7	17,9
	MEDIO	7	17,9
	ALTO	25	64,1
	Total	39	100,0

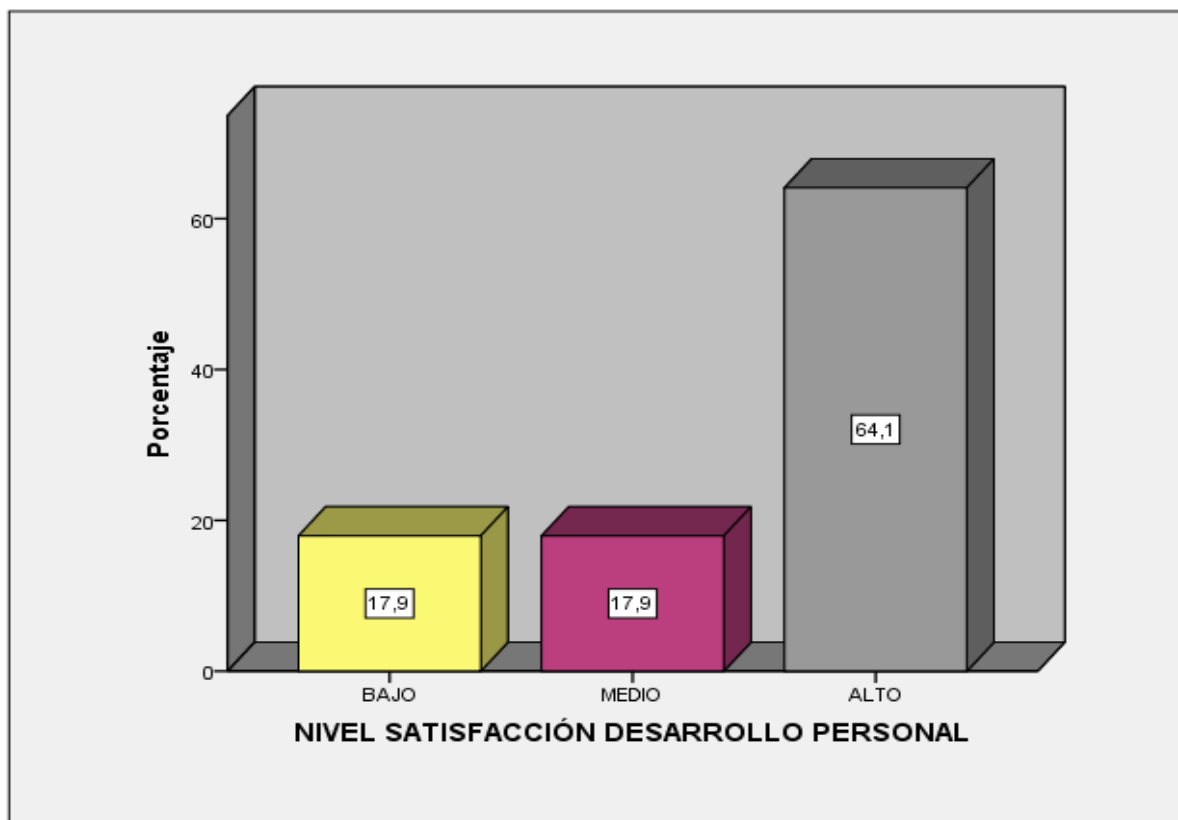


Figura 6. Satisfacción con el desarrollo personal.

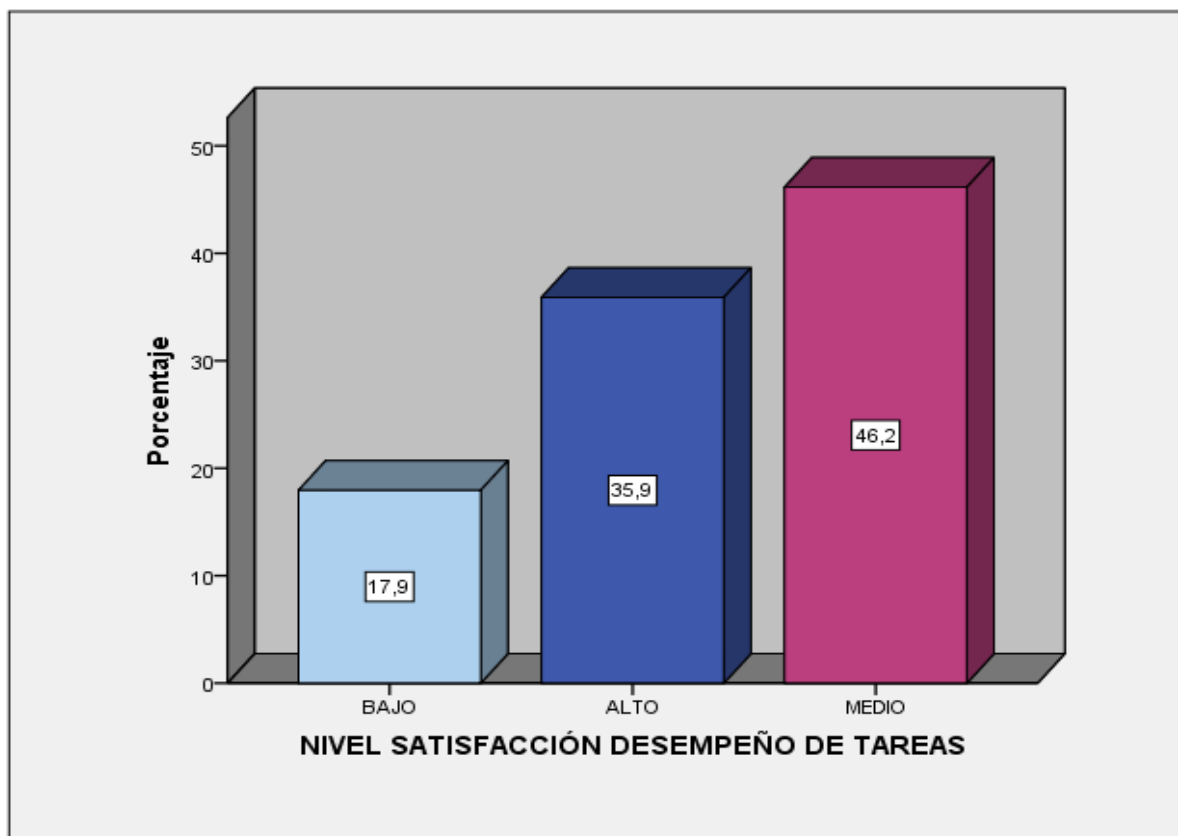
Interpretación:

De todos los trabajadores de la Dirección de Bienestar, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 64.1% de los encuestados perciben que la satisfacción con el desarrollo personal se encuentra en un nivel “alto”, el 17.9% lo considera en un nivel “medio” y el 17.9% en un nivel “bajo”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que la satisfacción con el desarrollo personal se encuentra en un nivel alto en dicha institución.

Tabla 9

Frecuencia de satisfacción con el desempeño de tareas

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	7	17,9
	ALTO	14	35,9
	MEDIO	18	46,2
	Total	39	100,0

*Figura 7. Satisfacción con el desempeño de tareas.***Interpretación:**

De todos los trabajadores de la Dirección de Bienestar, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 46.2% de los encuestados perciben que la satisfacción con el desempeño de tareas se encuentra en un nivel “medio”, el 35.9% lo considera en un nivel “alto” y el 17.9% en un nivel “bajo”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que la satisfacción con el desempeño de tareas se encuentra en un nivel medio en dicha institución.

Tabla 10

Frecuencia de satisfacción con la relación con la autoridad

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	11	28,2
	MEDIO	11	28,2
	ALTO	17	43,6
	Total	39	100,0

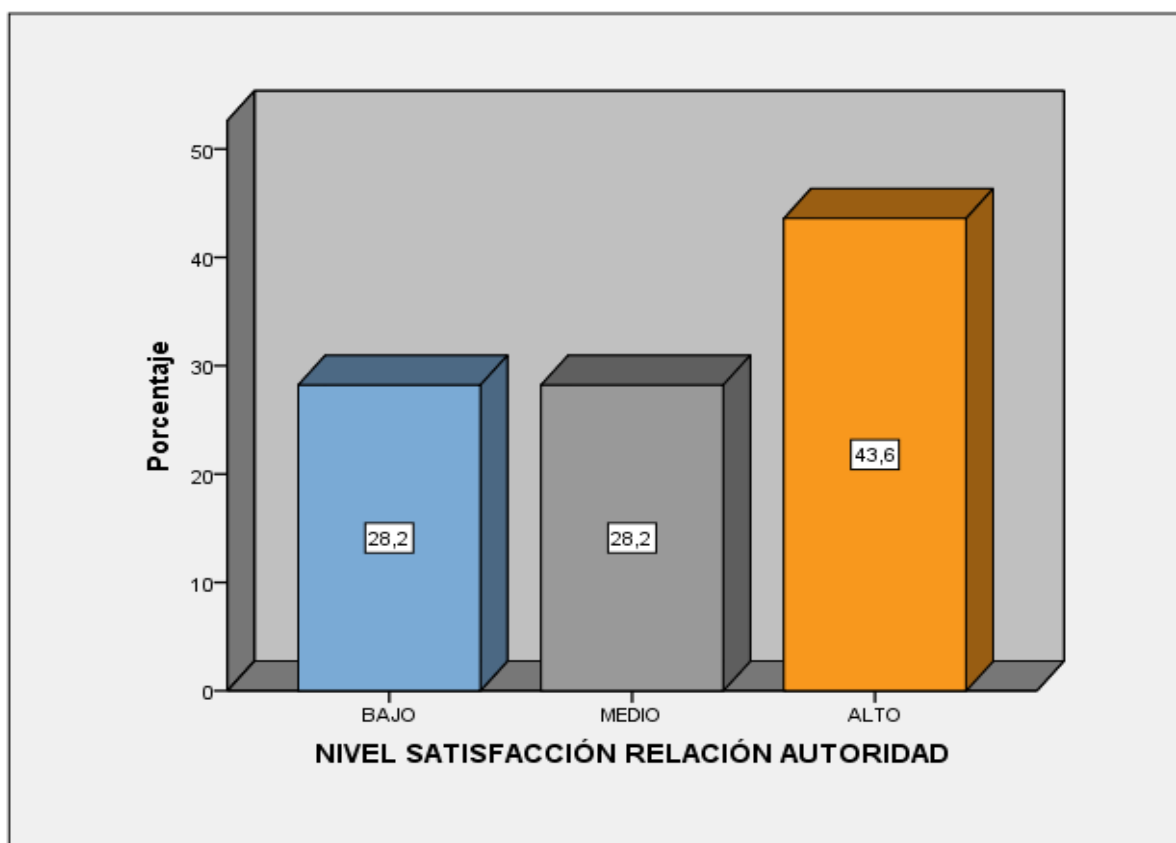


Figura 8. Satisfacción con la relación con la autoridad.

Interpretación:

De todos los trabajadores de la Dirección de Bienestar, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 43.6% de los encuestados perciben que la satisfacción con la relación con la autoridad se encuentra en un nivel “alto”, el 28.2% lo considera en un nivel “medio” y el 28.2% en un nivel “bajo”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que la satisfacción con la relación con la autoridad se encuentra en un nivel medio en dicha institución.

3.1.1.2. Análisis descriptivo de la variable 2: gestión institucional.

Tabla 11

Frecuencia de gestión institucional en la Dirección de Bienestar de la Marina

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	5	12,8
	MEDIO	17	43,6
	ALTO	17	43,6
	Total	39	100,0

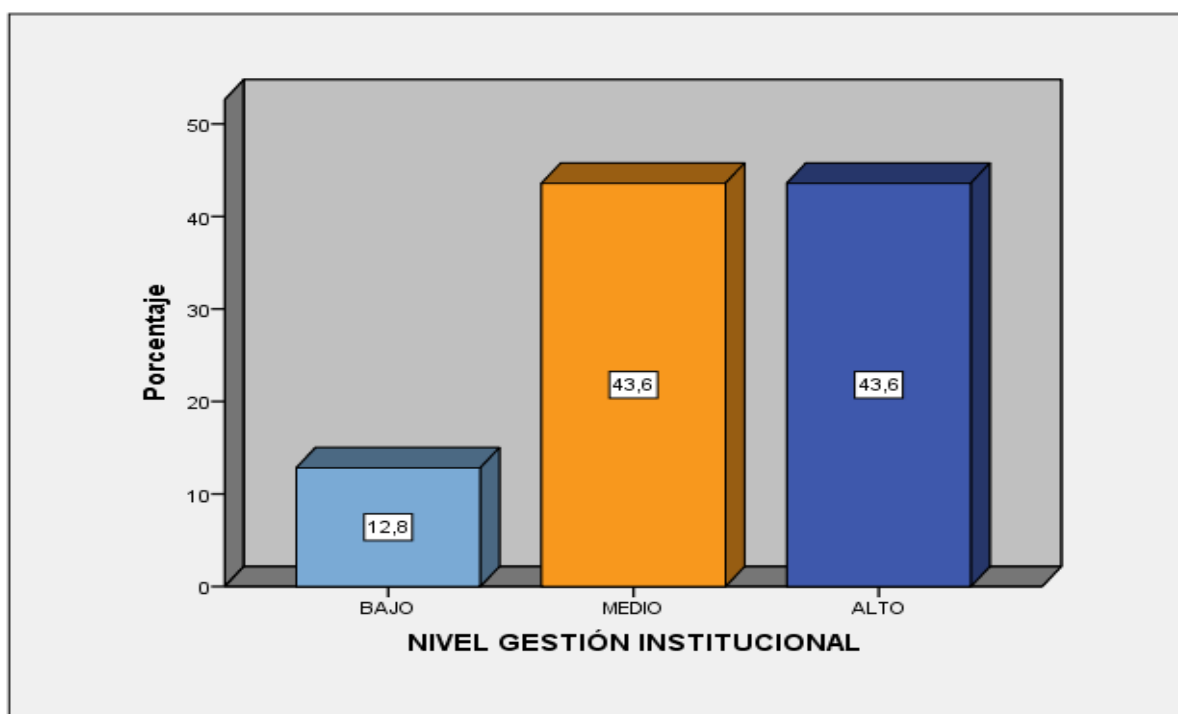


Figura 9. Gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina.

Interpretación:

De todos los trabajadores de la Dirección de Bienestar, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 43.6% de los encuestados perciben que la gestión institucional se encuentra en un nivel “alto”, el 43.6% lo considera en un nivel “medio” y el 12.8% en un nivel “bajo”. Entonces se puede concluir que los encuestados perciben que la gestión institucional se encuentra en un nivel alto en dicha institución.

3.1.1.2.2. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable 2.

Tabla 12

Frecuencia de gestión de planeación

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	17	43,6
	MEDIO	18	46,2
	ALTO	4	10,3
	Total	39	100,0

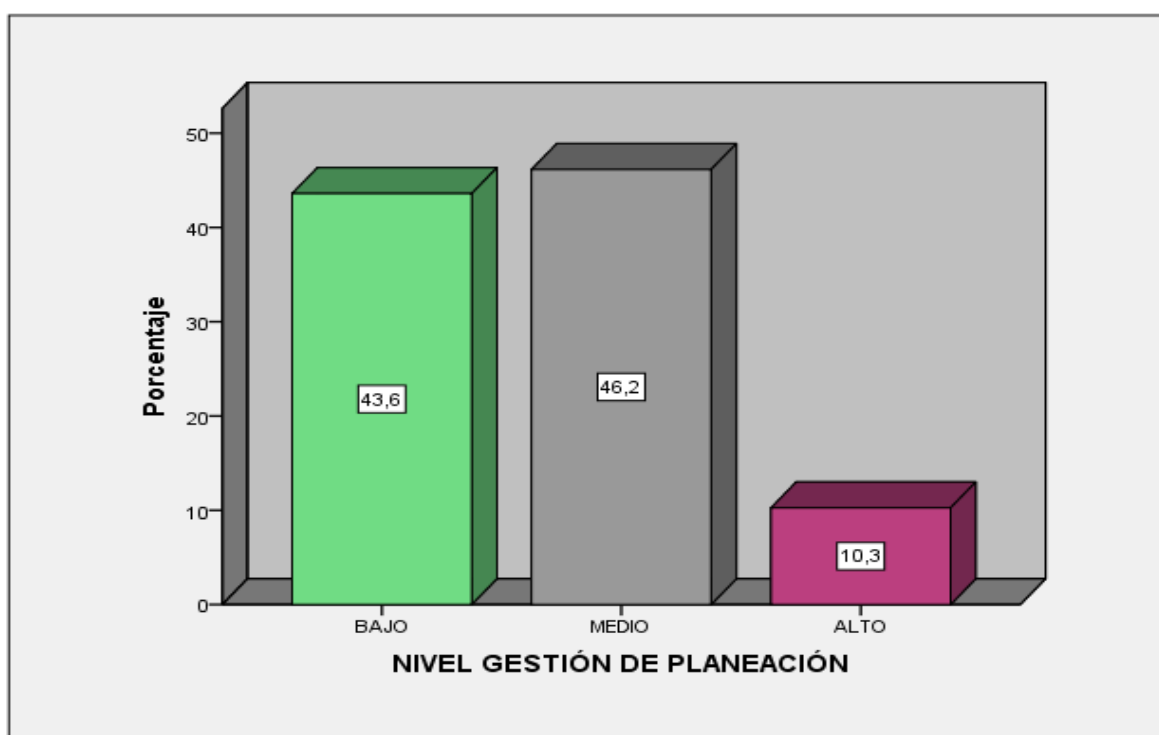


Figura 10. Gestión de planeación.

Interpretación:

De todos los trabajadores de la Dirección de Bienestar, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 46.2% de los encuestados perciben que la gestión de la planeación se encuentra en un nivel “medio”, el 43.6% lo considera en un nivel “bajo” y el 10.3% en un nivel “alto”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que la gestión de la planeación se encuentra en un nivel medio en dicha institución.

Tabla 13

Frecuencia de gestión de la organización

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	16	41,0
	MEDIO	21	53,8
	ALTO	2	5,1
	Total	39	100,0

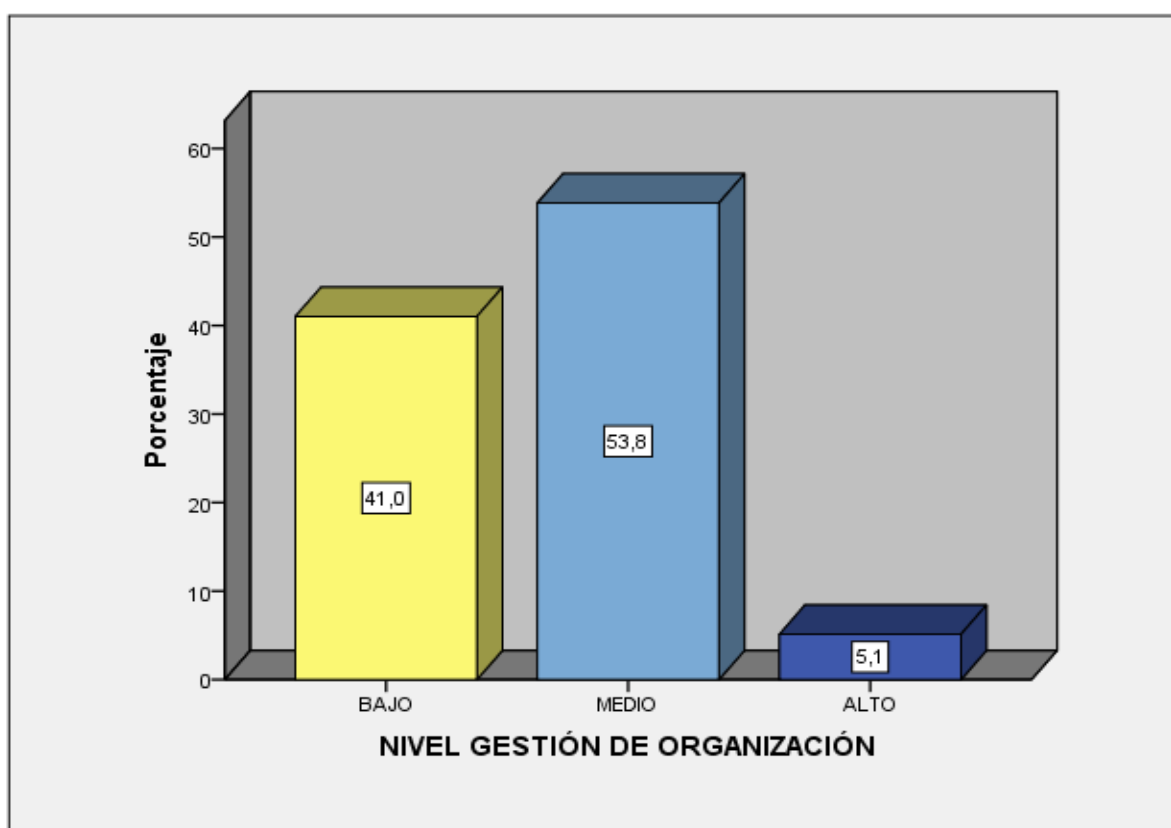


Figura 11. Gestión de organización.

Interpretación:

De todos los trabajadores de la Dirección de Bienestar, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 53.8% de los encuestados perciben que la gestión de la organización se encuentra en un nivel “medio”, el 41% lo considera en un nivel “bajo” y el 5.1% en un nivel “alto”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que la gestión de la organización se encuentra en un nivel medio en dicha institución.

Tabla 14

Frecuencia de gestión de dirección

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	10	25,6
	MEDIO	23	59,0
	ALTO	6	15,4
	Total	39	100,0

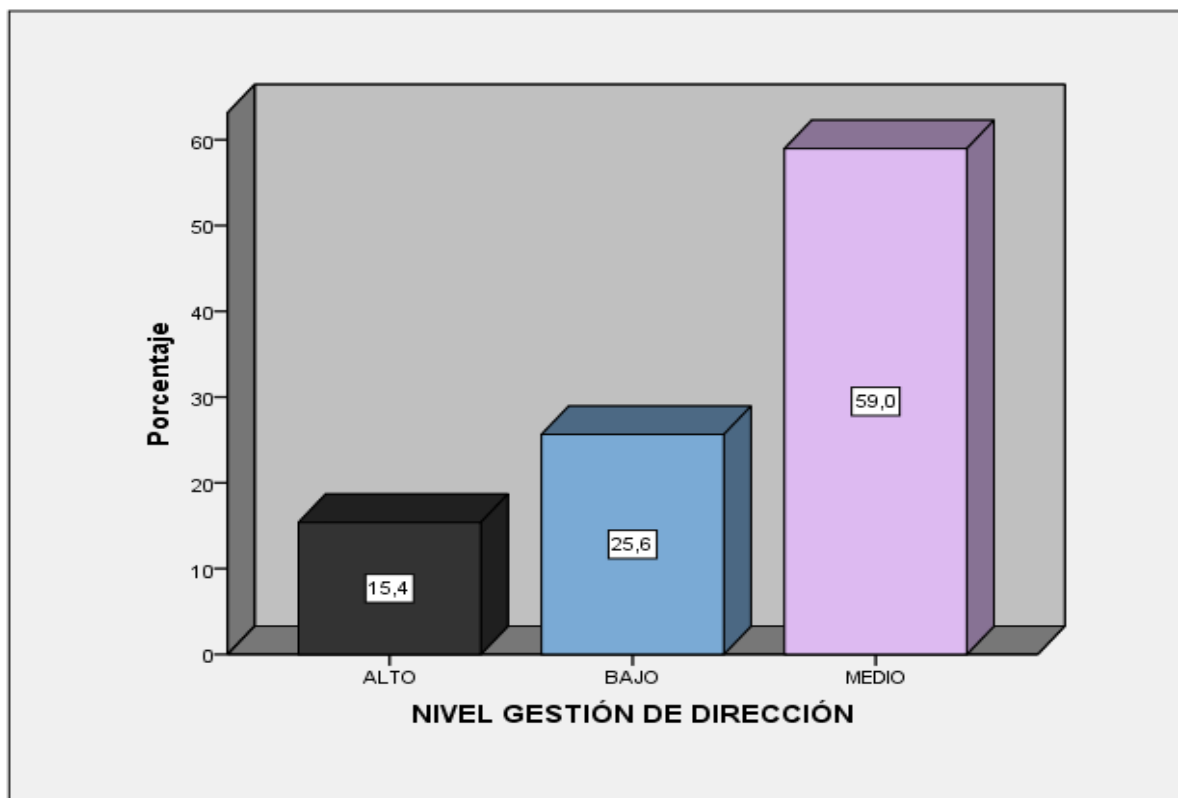


Figura 12. Gestión de dirección.

Interpretación:

De todos los trabajadores de la Dirección de Bienestar, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 59% de los encuestados perciben que la gestión de la dirección se encuentra en un nivel “medio”, el 25.6% lo considera en un nivel “bajo” y el 15.4% en un nivel “alto”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que la gestión de la dirección se encuentra en un nivel medio en dicha institución.

Tabla 15

Frecuencia de gestión de control

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	BAJO	9	23,1
	MEDIO	24	61,5
	ALTO	6	15,4
	Total	39	100,0

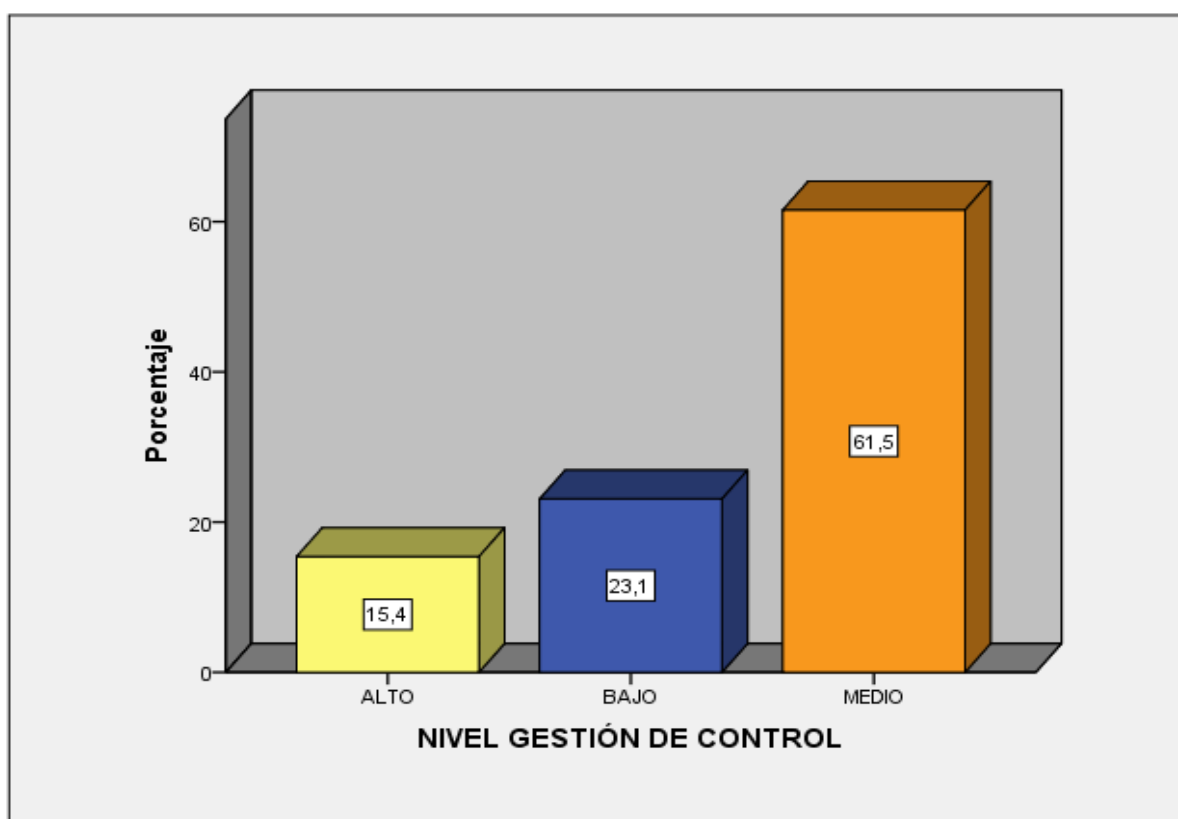


Figura 13. Gestión de control.

Interpretación:

De todos los trabajadores de la Dirección de Bienestar, que constituyen el 100% de la muestra, se puede apreciar que el 61.5% de los encuestados perciben que la gestión de la dirección se encuentra en un nivel “medio”, el 23.1% lo considera en un nivel “bajo” y el 15.4% en un nivel “alto”. Entonces se puede concluir que los encuestados consideran que la gestión de la dirección se encuentra en un nivel medio en dicha institución.

3.1.2. Nivel inferencial.

3.1.2.1. Prueba estadística para la determinación de normalidad.

Los datos analizados no siguen una distribución normal. Por lo tanto, para el desarrollo de la prueba de hipótesis se utilizará la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman.

3.1.2.2. Contrastación de hipótesis.

3.1.2.2.1. Estadística de contraste de hipótesis.

Considerando que el presente estudio se encuentra dentro del campo de las ciencias sociales, se ha tomado como valor de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$. Por ser una prueba no paramétrica que permite medir aspectos cualitativos, luego de ser transformadas en rangos las puntuaciones originales de las respuestas que se obtuvieron del instrumento aplicado; la hipótesis de trabajo fue procesada a través del método estadístico de correlación Rho de Spearman, cuya fórmula es:

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

R_s = Coeficiente de correlación por rangos Rho de Spearman

d = Diferencia entre rangos (X menos Y)

n = Número de datos

Criterios para contrastar la hipótesis:

- Si $p < \alpha = 0.05$ (α), se rechaza a hipótesis nula.
- Si $p > \alpha = 0.05$ (α), se acepta la hipótesis nula.

Tabla 16

Interpretación del coeficiente de correlación Rho de Spearman

VALORES	INTERPRETACIÓN
- 0.91 a - 1.00	Correlación negativa muy alta
- 0.71 a - 0.90	Correlación negativa alta
- 0.41 a - 0.70	Correlación negativa moderada
- 0.21 a - 0.40	Correlación negativa baja
- 0.00 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
0.00 a 0.20	Correlación prácticamente nula
0.21 a 0.40	Correlación positiva baja
0.41 a 0.70	Correlación positiva moderada
0.71 a 0.90	Correlación positiva alta
0.91 a 1.00	Correlación positiva muy alta

3.1.2.3. Prueba de hipótesis general.

La Satisfacción Laboral se relaciona positiva y significativamente con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Tabla 17

Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis general

		SATISFACCIÓN LABORAL	GESTIÓN INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,690**
		N	,000
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	39
		Sig. (bilateral)	,690**
		N	,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0.690^{**}$ entre las variables: satisfacción laboral y gestión institucional, indicando que existe una correlación significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Como el nivel de significancia $P = 0.00$ es menor que el valor crítico $\alpha = 0.01$, lo cual permite señalar que la correlación es significativa con una mayor certeza; por lo tanto, se acepta la hipótesis. Entonces se concluye que, para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, la satisfacción laboral y la gestión institucional tienen una relación positiva moderada (está en el rango de 0.41 a 0.70) y directamente proporcional (tiene signo positivo).

3.1.2.4. Prueba de hipótesis específica 1.

Existe una relación positiva significativa entre la Satisfacción Laboral con las Condiciones Físicas y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú

Tabla 18

Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica 1

		CONDICIONES FÍSICAS		GESTIÓN INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	CONDICIONES FÍSICAS	Coeficiente de correlación	de 1,000	,370*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	39	39
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,370*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	39	39

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0.370^*$ entre las variables: condiciones físicas y gestión institucional, indicando que existe una correlación significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como el nivel de significancia $P = 0.02$ es menor que el valor crítico $\alpha = 0.05$, lo cual permite señalar que la correlación es significativa; por lo tanto, se acepta la hipótesis. Entonces se concluye que, para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, las condiciones físicas y la gestión institucional tienen una

relación positiva baja (está en el rango de 0.21 a 0.40) y directamente proporcional (tiene signo positivo).

3.1.2.5. Prueba de hipótesis específica 2.

Existe una relación positiva significativa entre la Satisfacción Laboral con los Beneficios Laborales y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Tabla 19

Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica 2

			DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES	GESTIÓN INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN BENEFICIOS LABORALES	Coeficiente de	1,000	,463**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,003
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	N	39	39
		Coeficiente de	,463**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	39	39

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0.463^{**}$ entre las variables: beneficios laborales y gestión institucional, indicando que existe una correlación significativa al nivel 0,001 (bilateral).

Como el nivel de significancia $P = 0.003$ es menor que el valor crítico $\alpha = 0.01$, lo cual permite señalar que la correlación es significativa con una mayor certeza; por lo tanto, se acepta la hipótesis. Entonces se concluye que, para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, los beneficios laborales y la gestión institucional tienen una relación positiva moderada (está en el rango de 0.41 a 0.70) y directamente proporcional (tiene signo positivo).

3.1.2.6. Prueba de hipótesis específica 3.

Existe una relación positiva significativa entre la satisfacción con las políticas administrativas y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Tabla 20

Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica 3

		DIMENSIÓN POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	GESTIÓN INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,461**
		N	,003
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,003
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,39

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0.461^{**}$ entre las variables: políticas administrativas y gestión institucional, indicando que existe una correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como el nivel de significancia $P = 0.003$ es menor que el valor crítico $\alpha = 0.01$, lo cual permite señalar que la correlación es significativa con una mayor certeza; por lo tanto, se acepta la hipótesis. Entonces se concluye que, para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, las políticas administrativas y la gestión institucional tienen una relación positiva moderada (está en el rango de 0.41 a 0.70) y directamente proporcional (tiene signo positivo).

3.1.2.7. Prueba de hipótesis específica 4.

Existe una relación positiva significativa entre la satisfacción con las relaciones sociales y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Tabla 21

Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica 4

				DIMENSIÓN RELACIONES SOCIALES	GESTIÓN INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN RELACIONES SOCIALES	Coeficiente de correlación	de	1,000	,329*
		Sig. (bilateral)		.	,041
		N		39	39
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	de	,329*	1,000
		Sig. (bilateral)		,041	.
		N		39	39

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0.329^*$ entre las variables: relaciones sociales y gestión institucional, indicando que existe una correlación significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como el nivel de significancia $P = 0.041$ es menor que el valor crítico $\alpha = 0.05$, lo cual permite señalar que la correlación es significativa; por lo tanto, se acepta la hipótesis. Entonces se concluye que, para un riesgo del 5% y un 95% de confiabilidad, las relaciones sociales y la gestión institucional tienen una relación positiva baja (está en el rango de 0.21 a 0.40) y directamente proporcional (tiene signo positivo).

3.1.2.8. Prueba de hipótesis específica 5.

Existe una relación positiva significativa entre la satisfacción con el desarrollo personal y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Tabla 22

Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica 5

			DESARROLLO PERSONAL	GESTIÓN INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN DESARROLLO PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0.618^{**}$ entre las variables: desarrollo personal y gestión institucional, indicando que existe una correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como el nivel de significancia $P = 0.000$ es menor que el valor crítico $\alpha = 0.01$, lo cual permite señalar que la correlación es significativa con una mayor certeza; por lo tanto, se acepta la hipótesis. Entonces se concluye que, para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, el desarrollo personal y la gestión institucional tienen una relación positiva moderada (está en el rango de 0.41 a 0.70) y directamente proporcional (tiene signo positivo).

3.1.2.9. Prueba de hipótesis específica 6.

Existe una relación positiva significativa entre la satisfacción con el desempeño de tareas y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Tabla 23

Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica 6

			DESEMPEÑO DE TAREAS	GESTIÓN INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN DESEMPEÑO TAREAS	Coeficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	N	39	39
		Coeficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0.556^{**}$ entre las variables: desempeño de tareas y gestión institucional, indicando que existe una correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como el nivel de significancia $P = 0.000$ es menor que el valor crítico $\alpha = 0.01$, lo cual permite señalar que la correlación es significativa con una mayor certeza; por lo tanto, se acepta la hipótesis. Entonces se concluye que, para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, el desempeño de tareas y la gestión institucional tienen una relación positiva moderada (está en el rango de 0.41 a 0.70) y directamente proporcional (tiene signo positivo).

3.1.2.10. Prueba de hipótesis específica 7.

Existe una relación positiva significativa entre la satisfacción con la relación con la autoridad y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Tabla 24

Coeficiente de correlación Rho de Spearman para la hipótesis específica 7

		RELACIÓN CON LA AUTORIDAD		GESTIÓN INSTITUCIONAL	
Rho de Spearman	DIMENSIÓN RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	Coeficiente	de	1,000	,443**
		correlación			
		Sig. (bilateral)		.	,005
	GESTIÓN INSTITUCIONAL	N		39	39
		Coeficiente	de	,443**	1,000
		correlación			
		Sig. (bilateral)		,005	.
		N		39	39

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0.443^{**}$ entre las variables: relación con la autoridad y gestión institucional, indicando que existe una correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como el nivel de significancia $P = 0.005$ es menor que el valor crítico $\alpha = 0.01$, lo cual permite señalar que la correlación es significativa con una mayor certeza; por lo tanto, se acepta la hipótesis. Entonces se concluye que, para un riesgo del 1% y un 99% de confiabilidad, la relación con la autoridad y la gestión institucional tienen una relación positiva moderada (está en el rango de 0.41 a 0.70) y directamente proporcional (tiene signo positivo).

IV. Discusión

Discusión

Los resultados obtenidos del análisis de los datos para cada variable y sus dimensiones confirman la hipótesis general. Los datos han sido tratados estadísticamente en su validación y confiabilidad; por lo que, con válidas las conclusiones.

En este contexto, la investigación tiene fiabilidad por su base de datos y el protocolo utilizado para su obtención.

PRIMERA: En consecuencia sobre la Hipótesis General, en la presente investigación se ha concluido que existe una relación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre las variables satisfacción laboral y gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman = 0,690**, siendo ésta una correlación positiva moderada entre las variables.

Sobre la variable satisfacción laboral del Personal Subalterno de la Dirección de Bienestar de la Marina, (Robbins & Coulter, 2010, p. 285) refieren que La satisfacción laboral es la actitud general de una persona hacia su empleo. Una persona con un alto nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su empleo. Una persona insatisfecha tiene una actitud negativa. Con respecto a la variable gestión institucional de la Dirección de Bienestar, de acuerdo con (Fernández, 2010, p. 4) la gestión está conformada por el conjunto de actividades que llevan a cabo los gerentes, las cuales básicamente pueden agruparse en cuatro funciones: planificar, organizar, dirigir y controlar.

SEGUNDA: En consecuencia sobre la Hipótesis Específica 1, en la presente investigación se ha concluido que existe una relación significativa al nivel 0,05 (bilateral) entre la dimensión condiciones físicas y la variable gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman = 0,370*, siendo ésta una correlación positiva baja entre la dimensión y la variable.

Según (Chiavenato, 2014, p. 48), se comprobó que la eficiencia no sólo depende del método de trabajo y del incentivo salarial, sino también de un conjunto de condiciones laborales que garanticen el bienestar físico del trabajador y disminuyan la fatiga. Con la mira puesta en aumentar la eficiencia, concede gran importancia a las condiciones laborales. Se empieza a conceder valor a la comodidad del obrero y a un mejor entorno físico (iluminación, ventilación, ruido, aspectos visuales, entre otros), pero no porque las personas lo merezcan, sino porque son esenciales para incrementar la eficiencia del trabajador.

TERCERA: En consecuencia sobre la Hipótesis Específica 2, en la presente investigación se ha concluido que existe una relación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre la dimensión beneficios laborales y la variable gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman = 0,463**, siendo ésta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable.

De acuerdo con (Robbins & Coulter, 2010, p. 217), los Gerentes deben desarrollar un sistema de compensación que refleje la naturaleza cambiante del puesto y del espacio de trabajo a fin de mantener motivada a la gente. La compensación de la Organización puede incluir muchos tipos diferentes de incentivos, como sueldos y salarios base, sueldos y salarios adicionales, pagos como incentivos y otros beneficios y servicios.

CUARTA: En consecuencia sobre la Hipótesis Específica 3, en la presente investigación se ha concluido que existe una relación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre la dimensión políticas administrativas y la variable gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman = 0,461**, siendo ésta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable.

De acuerdo con (Chiavenato, 2014, p. 25), son unas declaraciones o ideas muy generales que representan la posición oficial de la compañía ante determinadas cuestiones y que ayudan a tomar decisiones conforme a la cultura de la empresa. Las políticas escritas y publicadas ayudan a los directivos, en cuanto que éstos

tienen la certeza de cual debe ser su proceder en determinadas cuestiones problemáticas. Existen políticas financieras, políticas de producto, políticas comerciales, y por supuesto también, políticas de recursos humanos.

QUINTA: En consecuencia sobre la Hipótesis Específica 4, en la presente investigación se ha concluido que existe una relación significativa al nivel 0,05 (bilateral) entre la dimensión relaciones sociales y la variable gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman = 0,329*, siendo ésta una correlación positiva baja entre la dimensión y la variable.

De acuerdo con (Chiavenato, 2014, p. 151), se da el nombre de socialización organizacional a la manera como la Organización recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten de acuerdo a las expectativas de la Organización.

SEXTA: En consecuencia sobre la Hipótesis Específica 5, en la presente investigación se ha concluido que existe una relación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre la dimensión desarrollo personal y la variable gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman = 0,618**, siendo ésta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable.

Según (Robbins & Coulter, 2010, p. 215), la capacitación de los empleados es una importante actividad de la administración de Recursos Humanos. Si el trabajo demanda un cambio, las habilidades del empleado deben cambiar. Se ha estimado que las firmas de los negocios en Estados Unidos gastan más de 58.5 mil millones de dólares anuales en capacitación formal para el empleado por ser factor preponderante para el desarrollo personal dentro de la organización.

SÉPTIMA: En consecuencia sobre la Hipótesis Específica 6, en la presente investigación se ha concluido que existe una relación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre la dimensión desempeño de tareas y la variable gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.

Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman = 0,556**, siendo ésta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable.

Según (Rodriguez, 2011, p. 49), se trata de un factor que se refiere a los comportamientos y aptitudes de la persona imprescindibles para el desempeño eficaz de un puesto de trabajo.

OCTAVA: En consecuencia sobre la Hipótesis Específica 7, en la presente investigación se ha concluido que existe una relación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre la dimensión relación con la autoridad y la variable gestión institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú. Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman = 0,443**, siendo ésta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable.

De acuerdo con (Guix, 2013, p. 19), el rol del que trabaja para los demás se ha ido transformando a lo largo de la historia. Primero fuimos súbditos, luego obreros, devenimos empleados hasta asentarnos como trabajadores y, en el día de hoy, algunos nos etiquetan como recursos o capital humano, colaboradores o equipo. Nos hemos convertido en el alma, energía y en el auténtico motor de la productividad y la innovación. La figura vertical, jerarquizada, dominante hasta el siglo pasado, ha dado paso a la horizontalidad, a la red, a la interconexión. Las jerarquías representan solo el rol, la función dentro del grupo; es decir, que el que manda de verdad es el equipo en su conjunto.

V. Conclusiones

Conclusiones

La primera conclusión del presente trabajo es que existe una relación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre las variables Satisfacción Laboral y Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, año 2014. (Rho de Spearman = 0,690** siendo ésta una correlación positiva moderada entre las variables).

La segunda conclusión es que existe una relación significativa al nivel 0,05 (bilateral) entre la dimensión condiciones físicas y la variable Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, año 2014. (Rho de Spearman = 0,370* siendo ésta una correlación positiva baja entre la dimensión y la variable).

La tercera conclusión es que existe una relación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre la dimensión beneficios laborales y la variable Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, año 2014. (Rho de Spearman = 0,463** siendo ésta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable).

La cuarta conclusión es que existe una relación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre la dimensión políticas administrativas y la variable Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, año 2014. (Rho de Spearman = 0,461** siendo ésta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable).

La quinta conclusión es que existe una relación significativa al nivel 0,05 (bilateral) entre la dimensión relaciones sociales y la variable Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, año 2014. (Rho de Spearman = 0,329* siendo ésta una correlación positiva baja entre la dimensión y la variable).

La sexta conclusión es que existe una relación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre la dimensión desarrollo personal y la variable Gestión Institucional de la

Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, año 2014. (Rho de Spearman = 0,618** siendo ésta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable).

La séptima conclusión es que existe una relación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre la dimensión desempeño de tareas y la variable Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, año 2014. (Rho de Spearman = 0,556** siendo ésta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable).

La octava conclusión es que existe una relación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre la dimensión relación con la autoridad y la variable Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, año 2014. (Rho de Spearman = 0,443** siendo ésta una correlación positiva moderada entre la dimensión y la variable).

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Considerando los resultados obtenidos en la presente investigación y la experiencia adquirida en el desarrollo de la misma, nos permitimos formular las siguientes recomendaciones:

La Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú debe preocuparse más por implementar procedimientos de evaluación y monitoreo de la satisfacción laboral del Personal Subalterno, considerándolo como la columna vertebral para la consecución de los objetivos institucionales.

Con respecto a las condiciones físicas con las que cuenta el Personal Subalterno para el desempeño de sus funciones, se tiene que verificar las diversas situaciones en las que se encuentran, diseñando o adaptando los ambientes de tal manera que permita un mejor cumplimiento de las labores y aumente la percepción baja que se tiene sobre esa dimensión.

Referente a las relaciones sociales, se debe promover la integración y participación entre el Personal Subalterno, tanto con el nivel superior como con sus subordinados, a fin de crear una mejor atmósfera y general confianza para un mejor desempeño y mayor percepción del nivel de satisfacción de esa dimensión.

Aún cuando existe la normatividad y los manuales de procedimientos internos, no son desarrollados con la precisión que se requiere, debido a que muchos de ellos han sido elaborados sin la participación del Personal Subalterno, por ende no son del todo conocidos y las funciones se siguen realizando en forma práctica, no permitiendo hacer mediciones precisas sobre los procedimientos.

Implementar las herramientas de medición de la satisfacción laboral y efectuar correlaciones periódicas que permitan evaluar los niveles de percepción, mejorando el estado emocional del Personal Subalterno y realizando una óptima gestión del recurso humano, lo cual permitirá mejorar y elevar el compromiso que se tiene con la gestión institucional.

VII. Referencias

Referencias

- Boud, D. & Elizabeth, M. (2015). *El feedback en educacion superior y profesional*. Madrid: Narcea S.A.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill Education.
- Fernández, E. (2010). En *Administración de Empresas "Un enfoque interdisciplinar"*. Madrid: Paraninf S.A.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad* (Estudio realizado en la delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial de la ciudad de Quetzaltenango. Quetzaltenango, Guatemala.
- Guix, X. (2013). *Jefes aprenda a conocerlos y gane su confianza*. Madrid: Conecta.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mac Graw Hill Interamericana.
- Moreno, M. (2010). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Progreso.
- Paris, L. (2011). *Estrés Laboral, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Psicológico en trabajadores de una Industria Cerealera*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Abierta Interamericana.
- Pérez, N. & Rivera, P. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*. Iquitos, Perú: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Pérez-Carballo, J. (2013). *Control de Gestión Empresarial*. Madrid: Esic.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación de México.
- Rodriguez, J. (2011). *El modelo de Gestión de Recursos Humanos*. Barcelona: UOC.

Ventura, Z. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*. Lima, Lima, Perú.

VIII. Anexos

Anexos

- 8.1. Matriz de consistencia
- 8.2. Matriz de datos
- 8.3. Instrumento

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Satisfacción Laboral y su relación con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú, año 2014”

AUTOR: José SORIA Ramirez y Liz REYES Silva

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Satisfacción Laboral			
¿Cómo se relaciona la Satisfacción Laboral con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?	Establecer la relación entre la Satisfacción Laboral y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?	La Satisfacción Laboral se relaciona positiva y significativamente con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	1. Condiciones Físicas	<ul style="list-style-type: none">EspacioMobiliarioIluminaciónMateriales	(1) (2) (3) (4)	Alta (104-140) Media (66-103) Baja (28-65)
			2. Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none">RecreaciónVestuarioRemuneraciónAsistenciales	(5) (6) (7) (8)	
			3. Políticas Administrativas	<ul style="list-style-type: none">HorariosPermisosRutinaComisiones	(9) (10) (11) (12)	
			4. Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none">ParticipaciónSolidaridadCompañerismoComunicación	(13) (14) (15) (16)	
			5. Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none">DesarrolloCapacitaciónMotivaciónCrecimiento	(17) (18) (19) (20)	
			6. Desempeño de Tareas	<ul style="list-style-type: none">PreparaciónIdoneidadCoherenciaIdentidad	(21) (22) (23) (24)	
¿En qué medida la Satisfacción con las Condiciones Físicas se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?	Identificar en qué medida la Satisfacción con las Condiciones Físicas se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú	Existe una relación positiva significativa entre la Satisfacción Laboral con las Condiciones Físicas y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú				
¿De qué manera la Satisfacción con los Beneficios Laborales se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?	Identificar de qué manera la Satisfacción con los Beneficios Laborales se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú	Existe una relación positiva significativa entre la Satisfacción Laboral con los Beneficios Laborales y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú				
¿Cómo la Satisfacción con las Políticas Administrativas se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?	Identificar cómo la Satisfacción con las Políticas Administrativas se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú	Existe una relación positiva significativa entre la Satisfacción Laboral con las Políticas Administrativas y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú				
¿En qué medida la Satisfacción con las Relaciones Sociales se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?	Identificar en qué medida la Satisfacción con las Relaciones Sociales se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú	Existe una relación positiva significativa entre la Satisfacción Laboral con las Relaciones Sociales y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú				

¿De qué manera la Satisfacción con el Desarrollo Personal se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?	Identificar de qué manera la Satisfacción con el Desarrollo Personal se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú	Existe una relación positiva significativa entre la Satisfacción Laboral con el Desarrollo Personal y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú	7. Relación con la Autoridad	<ul style="list-style-type: none"> • Accesibilidad • Valoración • Orientación • Empatía 	(25) (26) (27) (28)	
¿Cómo la Satisfacción con el Desempeño de Tareas se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?	Identificar cómo la Satisfacción con el Desempeño de Tareas se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú	Existe una relación positiva significativa entre la Satisfacción Laboral con el Desempeño de Tareas y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú	Variable 2: Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú			
¿De qué manera la Satisfacción con la Relación con la Autoridad se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú?	Identificar de qué manera la Satisfacción con la Relación con la Autoridad se relaciona con la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú	Existe una relación positiva significativa entre la Satisfacción Laboral con la Relación con la Autoridad y la Gestión Institucional de la Dirección de Bienestar de la Marina de Guerra del Perú	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			1. Gestión de Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Visión/Misión • Objetivos y Metas • Estrategias y Políticas 	(1) (2) (3)	
			2. Gestión de Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Procesos • Responsabilidades 	(4) (5) (6)	Alta (4968) Media (31-48)
			3. Gestión de Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Laissez-Faire • Participativo • Autocrático 	(7) (8) (9)	Baja (13-30)
			4. Gestión de Control	<ul style="list-style-type: none"> • Preliminar • Concurrente • Feedback 	(10) (11) (12)	

BASE DE DATOS GENERAL DEL INSTRUMENTO

	SATISFACCIÓN LABORAL																												GESTIÓN INSTITUCIONAL													
	CF				BL				PA				RS				DP				DT				RA					PLAN			ORG			DIR			CONT			
Prt.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	#	#	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TOT	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	TOT
1	2	2	5	1	5	2	5	5	5	5	5	4	2	1	5	5	4	1	5	5	1	5	5	2	5	4	4	2	102	4	4	4	4	2	2	5	4	1	2	4	4	40
2	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	101	4	5	2	4	4	4	3	1	3	1	2	2	35
3	4	3	4	3	1	1	2	2	4	4	4	4	1	5	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	1	3	3	3	4	4	4	4	1	3	3	1	34
4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	4	2	1	2	1	100	1	3	3	4	3	1	1	4	1	1	1	1	24
5	5	4	4	4	3	2	1	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	2	4	4	3	4	5	3	1	2	1	2	88	3	4	2	2	4	4	3	1	3	2	3	4	35
6	5	4	4	4	1	1	4	1	4	1	2	1	4	5	5	5	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	67	5	5	3	4	3	4	1	1	4	2	2	2	36
7	5	5	5	4	1	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	102	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	3	4	46
8	3	2	1	2	2	4	1	1	5	4	5	1	5	4	3	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	98	5	5	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	40
9	5	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	115	5	5	5	4	5	4	3	4	1	4	4	4	48
10	2	3	4	1	1	1	2	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	1	3	5	3	1	5	3	1	1	1	1	81	3	5	1	3	5	1	3	1	4	3	3	3	35
11	4	4	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	67	2	2	2	4	5	2	1	4	2	1	1	1	27
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	1	4	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	36
13	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	92	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	2	38
14	5	5	3	4	5	2	5	5	1	5	3	2	4	2	4	4	2	2	4	4	1	3	3	4	4	3	4	2	95	3	2	4	4	3	2	2	4	2	4	2	4	36
15	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	4	3	3	2	1	2	3	2	3	4	3	2	1	2	1	64	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	4	2	33
16	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	1	2	3	4	2	2	3	3	2	3	76	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	32
17	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	74	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	32
18	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	4	3	2	3	2	3	59	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	23
19	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	86	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	29
20	2	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	1	64	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	20
21	4	2	3	4	2	3	2	2	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	82	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	32
22	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	2	3	2	1	87	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	38
23	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	3	2	4	3	4	4	4	2	4	2	1	4	3	3	2	2	2	1	71	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	32
24	2	3	3	1	1	1	2	2	4	3	3	3	4	5	5	5	5	2	3	5	3	2	5	3	1	1	1	2	80	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	32

25	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4	5	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	90	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	37
26	2	2	5	1	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	1	5	5	1	5	5	2	4	4	4	4	108	1	4	1	1	2	4	4	4	1	4	4	4	34
27	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	2	1	1	1	1	89	3	2	2	4	3	4	2	2	2	4	2	4	34
28	4	3	4	4	1	1	2	2	4	4	4	4	1	5	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	93	3	2	4	4	3	2	2	4	2	4	2	4	36
29	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	109	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	48
30	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	2	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	86	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	37
31	5	4	4	4	1	1	4	1	4	1	2	1	4	5	5	5	1	1	2	1	1	3	1	2	4	3	4	2	76	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	33
32	5	5	5	4	1	2	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	1	2	1	91	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	2	4	35
33	3	2	1	2	2	2	1	1	5	4	5	1	5	4	3	4	5	1	5	5	4	5	5	5	3	3	2	3	91	3	3	2	4	3	4	2	2	2	4	2	4	35
34	5	3	3	3	5	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	115	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	45
35	4	4	4	4	5	1	2	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	1	3	5	3	1	5	3	1	1	1	1	91	3	2	4	4	3	2	2	4	2	4	2	4	36
36	4	4	2	4	1	2	1	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	4	4	4	2	69	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	20
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45
38	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	86	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	2	37
39	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	75	4	4	3	4	3	4	1	1	4	2	2	2	34

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Presentación:

Estimado colaborador, por la presente se le informa que la Dirección de Bienestar desea conocer el nivel de satisfacción laboral del personal de esta Dependencia.

Por ello, es muy importante que completen el presente cuestionario, el cual será anónimo y confidencial.

Instrucciones:

Leer detenidamente las afirmaciones siguientes e indicar cuánto se identifica Ud. con cada una de ellas. No deje ninguna afirmación sin responder ya que es importante para la calidad de los resultados.

Estos resultados servirán como herramienta para determinar los aspectos más relevantes con el fin de implementar un programa de mejora en bienestar de todo el personal.

Escala:

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Afirmación	Elección
1	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	
2	El mobiliario asignado a mi cargo facilita la ejecución de mis labores.	
3	El área donde trabajo tiene buena iluminación.	
4	Me asignan los materiales, equipos o herramientas para un buen desempeño laboral.	
5	Me siento conforme con las actividades recreativas promovidas por la Dirección.	
6	Recibo los uniformes adecuados que permiten mi óptimo desempeño.	
7	Me siento satisfecho con mi remuneración mensual.	
8	Los beneficios del bazar naval y acceso a clubes contribuyen mucho a mi bienestar.	
9	Se cumple estrictamente el horario de trabajo (ingreso y salida).	
10	Tengo facilidades para solicitar permisos, cambios de guardia, licencias, otros.	
11	La rutina de labores facilita un buen desempeño de mi cargo.	
12	Siento que recibo más de lo que doy a la Institución.	
13	Participo de las actividades sociales promovidas por mis compañeros.	
14	La solidaridad es una virtud en nuestro grupo de trabajo.	
15	Recibo apoyo de mis compañeros para el desempeño de mis funciones.	
16	Existe una buena comunicación e interrelación con mis compañeros.	
17	Mi trabajo me permite desarrollarme como persona.	

18	La Dirección cuenta con programas de capacitación y perfeccionamiento.	
19	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	
20	Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente.	
21	He recibido capacitación para desempeñar los procesos y procedimientos de mi cargo.	
22	El cargo que desempeño se adecúa a mi formación profesional.	
23	Me gusta el trabajo que realizo.	
24	Mis logros contribuyen al crecimiento de mi Institución.	
25	Mi Jefe es accesible para hacerle alguna consulta sobre mi trabajo.	
26	Mi Jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	
27	Mi Jefe sirve de guía para alcanzar los objetivos de mi cargo.	
28	Mi Jefe se preocupa por mi bienestar laboral y personal.	

Observaciones:

**Muchas gracias por su
colaboración.**

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Presentación:

Estimado colaborador, por la presente se le informa que la Dirección de Bienestar desea conocer su percepción sobre la Gestión Institucional de esta Dependencia.

Por ello, es importante que completen el presente cuestionario, el cual es anónimo y confidencial.

Instrucciones:

Por favor lea detenidamente las afirmaciones siguientes e indique cuánto conoce y se identifica Ud. con cada una de ellas. No deje alguna afirmación sin calificar ya que es importante para la calidad de los resultados.

Estos resultados servirán como herramienta para determinar los aspectos principales que Ud. considera requieren de mejora para una óptima gestión en beneficio de nuestra Dirección.

Escala:

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nro.	Afirmación	Elección
1	Conozco la visión, misión y valores de la Dirección de Bienestar.	
2	Identifico cuáles son los objetivos y metas de mi Departamento y/u Oficina.	
3	Considero aceptable las estrategias y políticas formuladas por la Dirección.	
4	La estructura orgánica de mi Departamento y/u Oficina está debidamente formulada.	
5	Ejecuto los procesos tal como están establecidos en el Reglamento.	
6	Las funciones de mi cargo me fueron identificadas, definidas y difundidas claramente.	
7	Cuento con libertad para tomar las decisiones respecto a mi trabajo.	
8	Mi Jefe inmediato practica el trabajo en equipo para la toma de decisiones.	
9	Considero que tengo mucha presión de mi Jefe para el trabajo que realizo.	
10	Los procesos y procedimientos son revisados y actualizados constantemente.	
11	Las funciones de mi cargo son supervisadas constantemente.	
12	Mis superiores me proporcionan retroalimentación sobre mi desempeño.	

Observaciones:

Muchas gracias por su colaboración.